

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 55 responden mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, terdapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi berada pada kategorisasi baik. Artinya, kebijakan perusahaan dalam pemberian tunjangan, upah lembur, pujian terhadap tindakan prestatif, dan kebijakan cuti sudah baik sesuai dengan peraturan pemerintah dan harapan responden. Selain itu, terdapat beberapa aspek yang masih perlu diperhatikan seperti pada pemberian gaji pokok serta insentif/bonus.
2. Variabel lingkungan kerja berada pada kategorisasi baik. Artinya, perusahaan telah berhasil menyediakan lingkungan kerja yang baik dalam hal kualitas fasilitas kerja, sirkulasi udara, tingkat pencahayaan, tingkat kebisingan, kerapian ruang kerja, dan hubungan antar rekan maupun dengan pimpinan yang tercipta di dalamnya. Akan tetapi, terdapat beberapa item yang perlu ditingkatkan seperti pada aspek ketersediaan fasilitas yang mendukung aktivitas kerja, dan upaya peningkatan prestasi kerja karyawan.
3. Variabel kepuasan kerja pada kategorisasi puas. Artinya, harapan-harapan responden terhadap isi pekerjaan dan kebijakan promosi karyawan sudah terpenuhi. Sedangkan beberapa aspek yang masih perlu diperbaiki adalah pada aspek kepuasan karyawan akan kompensasi.

4. Sebagian besar responden mengkategorisasikan variabel kinerja karyawan pada kategori tinggi. Hal-hal yang mendukung penilaian berada pada kategori tinggi yaitu rasa tanggung jawab, kemampuan kerjasama, pemahaman terhadap pekerjaan, serta kedisiplinan. Sedangkan aspek-aspek yang masih perlu diperbaiki adalah kemampuan menyesuaikan hasil kerja dengan standar kerja.
5. Kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sampurna Kuningan Juwana dan menunjukkan bahwa kompensasi mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 30,3%. Selain itu, pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja tergolong kuat.
6. Lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sampurna Kuningan Juwana dan menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 23,3%. Selain itu, pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tergolong sedang.
7. Kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sampurna Kuningan Juwana dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 39,8%. Selain itu, pengaruh antar variabel kepuasan kerja dan kinerja tergolong kuat.
8. Berdasarkan hasil uji mediasi atau uji sobel menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh intervening variabel kepuasan kerja dalam hubungan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Sampurna Kuningan Juwana sebagai variabel intervening penuh. Yang artinya, hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan akan signifikan apabila melalui kepuasan kerja.

Sedangkan apabila tidak melalui kepuasan kerja, maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

9. Berdasarkan hasil uji mediasi atau uji sobel menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh intervening variabel kepuasan kerja dalam hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sampurna Kuningan Juwana sebagai variabel intervening parsial. Yang artinya, hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan akan signifikan apabila melalui kepuasan kerja. Sedangkan apabila tidak melalui kepuasan kerja, maka terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap signifikan.

4.2 Saran

Dari kesimpulan diatas, saran yang diberikan penulis sebagai bahan pertimbangan PT.Sampurna Kuningan Juwana antara lain:

1. Pada variabel kompensasi terdapat indikator yang berada dibawah nilai rata-rata yaitu besaran gaji pokok yang sesuai harapan karyawan dan pemberian bonus/insentif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Saran yang diberikan peneliti kepada PT.Sampurna Kuningan Juwana adalah perusahaan perlu mempertimbangkan masukan dari karyawan di dalam penetapan gaji pokok, dimana responden menginginkan besaran gaji non kepala bagian tidak hanya tergantung pada masa kerja, akan tetapi juga pada kemampuan karyawan yang dapat dilihat pada hasil penilaian kinerja karyawan. Lalu, perlu adanya standar penetapan insentif/bonus perorangan yang diketahui karyawan perusahaan, seperti misalnya insentif sejumlah sekian untuk karyawan yang berhasil menciptakan produk inovatif baru maupun prestasi kerja individu

lainnya, karena selama ini belum terdapat ketetapan pasti terhadap besaran insentif/ bonus prestasi kerja perorangan tersebut, dimana insentif/bonus perorangan diberikan sesuai dengan kehendak pimpinan perusahaan.

2. Pada variabel lingkungan kerja terdapat indikator yang berada dibawah nilai rata-rata yaitu ketersediaan fasilitas kerja yang dapat menunjang aktivitas karyawan, kerapian ruang kerja, serta upaya pimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja. Saran yang diberikan peneliti kepada PT.Sampurna Kuningan Juwana adalah perlu dilakukan pemeliharaan berkala terhadap fasilitas yang telah ada, karena sempat didapati fasilitas kerja yang telah tersedia akan tetapi kurang dapat menunjang aktivitas karyawan karena kurang bisa dioperasikan secara maksimal serta perlu penambahan alat cetak kuningan untuk menghasilkan produk yang lebih inovatif. lalu pada aspek upaya peningkatan prestasi kerja, perusahaan bisa mengadakan pelatihan dengan dalam beberapa waktu sekali agar kemampuan karyawan semakin terasah dan semakin kreatif utamanya di dalam membuat bermacam produk dan model kuningan.