

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung karena adanya kesadaran dan pemahaman karyawan bahwa bekerja merupakan ibadah dan kebutuhan manusia. Adanya motivasi tersebut karyawan tidak menjadikan pekerjaan sebagai beban sehingga pekerjaan terasa lebih ringan.
2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung. Karyawan menyetujui bahwa sistem kompensasi yang diterapkan manajemen perusahaan menepati kontrak perjanjian awal yang telah disepakati. Perusahaan menepati isi kontrak kerja dengan karyawan sehingga karyawan merasa puas dan percaya dengan manajemen PT. Mega Karya Bersinar dalam sistem kompensasi
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung bahwa karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat bekerja. PT. Mega Karya Bersinar menempatkan karyawan pada lokasi kerja yang sesuai dengan

kemampuan karyawan. Ketika karyawan bekerja tidak merasa terganggu, tidak terlalu bising dan ramai atau khawatir dengan keamanan lingkungan tempat karyawan bekerja.

4. Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung. Lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dibanding motivasi dan kompensasi. Artinya bahwa, adanya motivasi dan kompensasi belum bisa berpengaruh secara optimal tanpa didukung dengan peningkatan lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja merupakan faktor langsung yang terus menerus dihadapi oleh karyawan saat dia bekerja.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan kesimpulan di atas, berikut ini beberapa saran untuk perbaikan pada beberapa variabel tersebut.

1. Bagi PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung
 - a. Motivasi yang dimiliki oleh para karyawan sudah cukup bagus, dimana dalam diri karyawan sudah menyadari bahwa bekerja adalah kebutuhannya. Hal-hal yang bisa dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi dengan meningkatkan kekerabatan antar karyawan, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, serta memberikan pengetahuan tambahan untuk meningkatkan pengalamannya.

- b. Melihat tanggapan responden bahwa kompensasi di PT. Mega Karya Bersinar sudah menetapi kesesuaian kontrak yang ada. Selain itu pemimpin juga perlu untuk meningkatkan sistem tunjangan dan intensif yang lebih baik lagi untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Sistem kompensasi dapat juga diberikan dalam bentuk kegiatan yang membangun seperti keagamaan kunjungan pariwisata dan lain sebagainya.
- c. Dari hasil penelitian telah diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan merasa nyaman dengan tempat bekerjanya. Oleh karena itu, perusahaan harus tetap memperhatikan lingkungan tempat kerja karyawan. Kemungkinan ini bisa dilakukan dengan adanya fasilitas, dukungan teknologi, serta menciptakan komunikasi baik antara manager, karyawan, dan kontraktor. Dengan demikian hambatan di lingkungan kerja lebih mudah teratasi.

2. Bagi Akademik

Diharapkan penelitian skripsi ini bisa menambah informasi bagi institusi bahwa tidak hanya variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang bisa memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, beberapa faktor lain dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mega Karya Bersinar. Hal tersebut bisa dijadikan bahan informasi tambahan untuk dikaji lebih lanjut.

3. Bagi Peneliti Lanjutan

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini sebaiknya menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, etos kerja, teknologi, dan lain-lain.