

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yaitu Lingkungan kerja, stress kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Hipotesis kedua yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Suasana kerja yang aman dan nyaman, hubungan yang baik antar karyawan, serta tersedianya fasilitas kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.
3. Hipotesis ketiga yaitu Stress Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ditolak. Artinya tinggi rendahnya stress kerja yang dialami karyawan tidak menentukan semakin baik atau tidaknya kinerja karyawan.
4. Hipotesis keempat yaitu Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya apabila kompensasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Gaji yang diterima sesuai, serta perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan memberikan tunjangan atau insentif dapat membuat karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya, KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk diharapkan memperhatikan kebutuhan karyawannya. Seperti lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan akan lebih bersemangat dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja ini juga dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan, sehingga dengan menciptakan hubungan yang baik ini juga dapat berdampak pada kinerja yang lebih baik. Pemberian kompensasi juga perlu diperhatikan oleh perusahaan karena karyawan merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan. Kompensasi diberikan sebagai bentuk balas jasa atas kinerja karyawan sehingga semakin besar kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan juga semakin baik.
2. Untuk mengembangkan penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat menggunakan atau menambah variabel maupun indikator berbeda yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelitian sejenis dapat dijangkau dengan lebih rinci dan lebih luas.