

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh sistem kerja, kompensasi, dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan *office* PT Haleyora Powerindo Cabang Jawa Timur, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem kerja, kompensasi, dan kesejahteraan secara simultan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan *office* PT Haleyora Powerindo Cabang Jawa Timur. Hasil Uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan *office* PT Haleyora Powerindo Cabang Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi kondisi kerja, imbalan yang diterima, serta tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan. Nilai ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel sistem kerja, kompensasi, dan kesejahteraan mampu menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan, meskipun ada faktor lain diluar penelitian ini yang turut memengaruhi.
2. Sistem kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji t menunjukkan bahwa sistem kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis diterima. Penerapan sistem kerja yang jelas, terstruktur, dan mendukung pelaksanaan tugas mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya.

3. Kompensasi tidak terbukti memiliki pengaruh secara langsung ataupun signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, sehingga hipotesis bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh kompensasi yang diterima, melainkan dipengaruhi oleh faktor lain di luar kompensasi finansial.
4. Kesejahteraan terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji t menunjukkan bahwa kesejahteraan memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis diterima. Karyawan yang merasakan tingkat kesejahteraan yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Kesejahteraan merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan *office*. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan karyawan memiliki peran strategis dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan *office* PT Haleyora Powerindo Cabang Jawa Timur tidak hanya bergantung pada aspek kompensasi, tetapi lebih ditentukan oleh sistem kerja yang efektif dan tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang

berkaitan dengan pengaruh sistem kerja, kompensasi, dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta menggunakan metode dan objek penelitian yang lebih luas agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan pendalaman penelitian terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dengan memperluas cakupan responden dan lokasi penelitian. Selain itu, penggunaan pendekatan penelitian yang berbeda, seperti metode kualitatif atau metode campuran, dapat dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi dan permasalahan yang terjadi di lapangan.
3. PT Haleyora Powerindo Cabang Jawa Timur disarankan untuk melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap sistem kerja guna menciptakan mekanisme kerja yang lebih efektif dan terstruktur. Perusahaan juga perlu meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, khususnya yang berkaitan dengan kesehatan, kenyamanan kerja, serta pengembangan karyawan, mengingat kesejahteraan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan referensi bagi akademisi, mahasiswa, atau praktisi manajemen sumber daya manusia yang ingin memahami lebih lanjut dalam merancang kebijakan pengelolaan karyawan yang berorientasi pada peningkatan kinerja melalui perbaikan sistem kerja, kompensasi, dan kesejahteraan karyawan.