

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi responden terhadap kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja adalah tinggi. Sedangkan persepsi terhadap kinerja adalah sedang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Sumber Aji Langgeng Santoso. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi  $t$  yang lebih kecil daripada 0,05 dan nilai koefisien regresi yang positif sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Sumber Aji Langgeng Santoso. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi  $t$  yang lebih kecil daripada 0,05 dan nilai koefisien regresi yang positif sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Sumber Aji Langgeng Santoso. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi  $t$  yang lebih kecil daripada 0,05 dan nilai koefisien regresi yang positif sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.

5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Aji Langgeng Santoso. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi F yang lebih kecil daripada 0,05 sehingga hipotesis keempat pada penelitian ini diterima.

## 5.2. Saran

Sedangkan saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dilihat dari nilai tanggapan responden terhadap variabel kompensasi, maka sebaiknya perusahaan memberikan kenaikan gaji yang relatif lebih banyak, memberikan imbalan insentif dengan lebih adil dan kenaikan gaji sebanding dari perusahaan lain yang sejenis.
2. Dilihat dari nilai tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja, maka sebaiknya pihak perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, terutama yang berhubungan dengan gaji, promosi, rekan sekerja dan pekerjaan itu sendiri. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan gaji sesuai UMR, frekuensi promosi yang lebih sering sehingga karyawan merasa lebih puas dalam bekerja. Misalnya: saat ini di perusahaan diberlakukan kenaikan pangkat 1 tahun sekali, dapat lebih sering yaitu 1 tahun 2 atau 3 kali dengan mempertimbangkan prestasi karyawan.

3. Dilihat dari nilai tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, maka sebaiknya pihak perusahaan dapat memperbaiki sirkulasi udara, penerangan, risiko keselamatan kerja, lingkungan kerja yang sehat dan bersih, ruangan kerja dibuat tidak bising. Hal ini dapat dilakukan misalnya dengan menambah sirkulasi udara, memberikan asuransi jamsostek.
4. Karena terbukti ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, maka sebaiknya pihak perusahaan dapat meningkatkan kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerjanya sehingga kinerja karyawannya semakin meningkat.
5. Pada penelitian berikutnya dapat ditambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, komunikasi, partisipasi karyawan.

### **5.3. Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain adalah karena ada beberapa ítem pertanyaan kuesioner kompensasi yang tidak valid dan juga untuk ítem kuesioner kepuasan kerja yang tidak valid juga.