

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Sebagaimana didasarkan dari data-data analisis penelitian yang dilakukan dengan judul lingkungan kerja non fisik, pelatihan kerja, motivasi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk maka bisa ditarik kesimpulan, seperti berikut ini:

1. Lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk. Dengan lingkungan kerja non fisik yang baik pada perusahaan maka membuat produktivitas bagi karyawan dalam bekerja, berlaku sebaliknya apabila lingkungan kerja non fisik tidak kondusif maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Pelatihan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk. Dengan melakukan pelatihan kerja pada karyawan, maka akan memiliki karyawan yang berkompeten dalam bidangnya dan sebaliknya bila perusahaan tidak mempunyai karyawan yang tidak berkompeten akan memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan.
3. Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk. Dengan adanya motivasi pada diri karyawan akan bisa mendorong semangat para karyawan dalam melakukan pekerjaannya menjadi lebih efektif, sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki motivasi pada dirinya maka tidak akan bekerja dengan optimal.
4. Kompensasi finansial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk. Kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kuantitas serta kualitas kinerja karyawan pada perusahaan dan apabila perusahaan tidak memberikan yang semestinya maka akan memberikan dampak kurang baik untuk perusahaan.

B. Saran

Maka hasil dari penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi peningkatan kinerja karyawan pada Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk. Saran tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk untuk bisa memperhatikan terkait dari variabel yang diteliti saat ini yaitu lingkungan kerja non fisik, dengan memperhatikan hubungan antara rekan kerja dan atasan kepada bawahan. Dengan hubungan kerja yang baik dilingkungan kerja, tentu akan memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan terciptanya suasana yang baik pada lingkungan kerja non fisik karyawan tentu menciptakan kinerja karyawan yang baik dalam produktivitas perusahaan, hal ini diketahui dari hasil yang didapati average terendah pada indikator hubungan dengan atasan yang terbilang kecil dan perlunya peningkatan dalam menciptakan suasana yang baik antara atasan dengan bawahannya dan mempertahankan indikator lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk untuk bisa memperhatikan terkait dari variabel yang diteliti saat ini yaitu pelatihan kerja, tentu dalam perusahaan mesti mempunyai karyawan yang kompeten, hal ini perlunya menjadi perhatian bagi perusahaan dalam meningkatkan kompetensi para karyawan dengan memberikan pelatihan kerja yang efektif pada pelaksanaannya. Supaya dalam tujuan pencapaian perusahaan dapat terwujud dengan tepat sasaran apabila mempunyai karyawan yang memiliki kompetensi yang unggul. Hal ini diketahui dari average terendah indikator peserta pelatihan dengan nilai kecil yang berarti menunjukkan kurangnya peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan kerja, tentu hal ini perlu peningkatan bagi perusahaan dan tentunya akan memberikan dampak baik bagi perusahaan apabila memiliki karyawan yang berkompeten dalam pekerjaannya dan mempertahankan indikator lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk untuk bisa memperhatikan terkait dari variabel yang diteliti saat ini yaitu motivasi, motivasi tentunya merupakan dorongan. Dorongan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan bisa memberikan dampak yang baik bagi perusahaan, apabila karyawan diberikan dorongan motivasi yang efektif, hal ini bisa memberikan rasa semangat kerja yang optimal pada karyawan. terutama dari indikator yang bisa memberikan pengaruh dorongan yang cukup pada karyawan seperti kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan para karyawan supaya terciptanya motivasi dalam diri karyawan supaya bekerja dengan optimal. Hal ini diketahui dari average terendah indikator kebutuhan penghargaan diri, tentu dari indikator ini bisa dilihat perlunya peningkatan dalam pemberian penghargaan kepada para karyawan, yang mendorong para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya pada perusahaan dan mempertahankan indikator lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 - d. Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk untuk bisa memperhatikan terkait dari variabel yang diteliti saat ini yaitu kompensasi finansial, dikarenakan sebagai perusahaan besar, tentunya mempunyai karyawan yang efektif dalam kinerjanya. Kompensasi finansial yang adil bagi para karyawan dalam mencapai tujuannya, bila pegawai mendapatkan kompensasi finansial yang baik tentu dalam kerjanya akan meningkat. Kompensasi menjadi hal yang sensitif bagi para karyawan, hal ini perlu diperhatikan perusahaan dalam kompensasi yang diberikan supaya adil. Terutama dari segi fasilitas, hal ini diketahui dari average terendah indikator terkecil yaitu fasilitas, hal ini perlu perusahaan perhatikan dalam meningkatkan fasilitas yang ada, supaya bisa menunjang pekerjaan para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan dan mempertahankan indikator lainnya supaya bisa memberikan dampak yang baik.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang serupa berhubungan dengan tema pada penelitian ini, dapat memanfaatkan hasil dari penelitian ini sebagai rujukan dari referensi untuk penelitian selanjutnya jika mengambil tema yang serupa.

- b. Untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel lainnya yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan, agar hasil penelitian selanjutnya dapat lebih baik dari penelitian sebelumnya.
- c. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meninjau ulang ada permasalahan dalam subjek penelitian yang akan diteliti agar mendapatkan gambaran lingkup yang lebih luas sehingga dapat memberi tingkat keakuratan yang tinggi dalam bidang sumber daya manusia.

