

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Ojju K-Food Jakarta”. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, jika pengelolaan Kompensasi diberikan secara adil, dapat memberikan solusi dalam menghadapi masalah karyawan terhadap pekerjaannya, dan mengarahkan karyawan mengenai pekerjaan yang akan dijalankannya. Sebaliknya jika Kompensasi tidak diberikan secara adil maka kinerja karyawan pun akan menurun. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil analisis linier berganda yaitu Kompensasi memiliki nilai koefisien regresi 0,331 dan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,094 > t_{tabel} 1,660$ serta $sig. 0,003 < \alpha 0,05$. Sehingga hipotesis H1 yang menyatakan “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Ojju K-Food Jakarta” diterima berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, jika pengelolaan Kepemimpinan Transformasional dilakukan secara tepat maka dapat memberikan solusi dalam menghadapi masalah karyawan terhadap pekerjaannya, serta mengarahkan karyawan mengenai pekerjaan yang akan dijalankannya. Sebaliknya jika Kepemimpinan Transformasional dilakukan tidak objektif maka kinerja karyawan pun akan menurun. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil

analisis linier berganda yaitu Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai koefisien regresi 0,153 dan hasil uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,096 > t_{tabel} 1,660$ serta $sig. 0,039 < \alpha 0,05$. Sehingga hipotesis H2 yang menyatakan “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Ojju K-Food Jakarta” diterima berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, jika Lingkungan Kerja distabilkan, dapat memberikan kenyamanan dan keamanan untuk karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya jika Lingkungan Kerja tidak nyaman maka kinerja karyawan pun akan menurun. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil analisis linier berganda yaitu Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi 0,394 dan hasil uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,572 > t_{tabel} 1,660$ serta $sig. 0,001 < \alpha 0,05$. Sehingga hipotesis H3 yang menyatakan “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Ojju K-Food Jakarta” diterima berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya.

Dari ketiga variabel Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terdapat variabel yang dominan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel Lingkungan Kerja.

B. Saran

Berdasarkan analisis yang dilakukan dalam penelitian dan hasil simpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang sekiranya bermanfaat bagi peningkatan kinerja karyawan Restoran Ojju K-Food Jakarta.

Adapun saran yang penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Ojju K-Food Jakarta, sehingga penulis menyarankan Kompensasi yang diterapkan pada perusahaan tersebut tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan. Misalnya perlu adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Karena hal tersebut merupakan

salah satu faktor penunjang kelancaran dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Variabel Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Ojju K-Food Jakarta, sehingga penulis menyarankan Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan pada perusahaan tersebut tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan. Misalnya perlu adanya sifat memahami satu sama lain baik atasan maupun bawahan. Karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penunjang kelancaran dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Ojju K-Food Jakarta, sehingga penulis menyarankan lingkungan kerja di perusahaan tersebut perlu keadaan yang nyaman untuk memperbaiki, memotivasi, mendorong serta meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Maka sebaiknya perusahaan memberikan lingkungan kerja yang stabil kepada karyawannya.

