

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Menurut data yang telah dianalisa pada penelitian ini, maka kesimpulan yang di dapatkan dari peneliti adalah :

1. Keadilan organisasional memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI *Life Insurance* Jakarta Selatan. Indikator dengan nilai terbesar terdapat pada indikator keadilan interaksional dan indikator dengan nilai terendah terdapat pada indikator keadilan distributif
2. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI *Life Insurance* Jakarta Selatan. Indikator dengan nilai terbesar terdapat pada indikator kebersihan dan indikator dengan nilai terendah terdapat pada indikator Penerangan Cahaya
3. Komunikasi memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI *Life Insurance* Jakarta Selatan. Indikator dengan nilai terbesar terdapat pada indikator pengaruh pada sikap dan indikator dengan nilai terendah terdapat pada indikator pemahaman.
4. Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI *Life Insurance* Jakarta Selatan. Indikator dengan nilai terbesar terdapat pada indikator pengakuan atas kinerja dan indikator dengan nilai terendah terdapat pada indikator tanggung jawab

B. Saran

Menurut hasil penelitian, penjelasan dan hasil kesimpulan yang sudah tersaji diatas, maka saran penulis yang akan diberikaan kepada karyawan PT. BNI *Life Insurance* Jakarta Selatan antara lain :

1. Bagi Perusahaan
 - a. PT. BNI *Life Insurance* Jakarta Selatan diharapkan dapat meningkatkan keadilan organisasional karena keadilan organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja. Maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan keadilan distributif tentang cara berkontribusi yang lebih baik lagi pada karyawan.

Misalnya dengan memberi pendapatan yang sesuai dengan kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut dengan adil sehingga karyawan dapat termotivasi dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, dalam hal ini juga dapat memicu Kinerja Karyawan dan mempertahankan keadilan interaksional perlakuan interpersonal yang diterima seseorang pada saat prosedur dijalankan

- b. PT. BNI *Life Insurance* Jakarta Selatan diharapkan dapat meningkatkan lingkungan kerja karena lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, maka dari itu perusahaan diharapkan meningkatkan Penerangan cahaya Misalnya dengan mengatur pencahayaan yang sesuai dan cukup karena pencahayaan yang buruk bisa menyebabkan ketegangan mata, kelelahan, sakit kepala. Oleh karena itu pencahayaan harus diperhatikan secara baik ini juga akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, dan mempertahankan kebersihan agar lingkungan kerja menjadi bersih, penyakit yang datang pada karyawan akan lebih sedikit dan kinerja karyawan akan meningkat.
- c. PT. BNI *Life Insurance* Jakarta Selatan diharapkan dapat meningkatkan Komunikasi karena komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, maka dari itu perusahaan diharapkan meningkatkan pemahaman dalam berkomunikasi misalnya dengan memahami apa yang diperintahkan oleh atasan dan saling memahami interaksi komunikasi antar karyawan dan mempertahankan pengaruh pada sikap agar sikap yang ditimbulkan dalam berkomunikasi dalam kegiatan komunikasi tersebut dapat memberikan timbal balik yang baik dalam bersikap
- d. PT. BNI *Life Insurance* Jakarta Selatan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karena motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, maka dari itu perusahaan diharapkan meningkatkan tanggung jawab karena itu dapat membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikan sesuai dengan yang diharapkan dan mempertahankan pengakuan terhadap kinerja agar karyawan dapat termotivasi dan merasa kinerja yang dimiliki pada setiap karyawan diakui oleh perusahaan dan diapresiasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang serupa dan yang berhubungan dengan keadilan organisasional, lingkungan kerja, komunikasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat memanfaatkan hasil dari penelitian ini sebagai rujukan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.
- b. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel lain yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan , agar hasilnya bisa bisa lebih baik dari yang sebelumnya. Selain itu juga dapat ditinjau ulang pada permasalahan dalam subjek penelitian yang akan diteliti agar ada gambaran lebih luas dan memberi tingkat keakuratan yang baik dalam sumber daya manusia.
- c. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meninjau ulang pada permasalahan dalam subjek penelitian yang akan diteliti agar mendapatkan ruang lingkup yang lebih luas sehingga dapat memberi tingkat keakuratan yang tinggi dalam bidang sumber daya manusia.

