

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citramasjaya Teknikmandiri, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun persepsi responden terhadap kompensasi berada dalam kategori cukup baik, hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa bentuk dan nilai kompensasi yang diterima belum sepenuhnya menjadi faktor pendorong utama dalam menunjang produktivitas karyawan.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka. Aspek motivasi seperti keinginan berprestasi, pengakuan atas kontribusi, serta hubungan sosial di tempat kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan performa karyawan.

3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, serta dilengkapi dengan fasilitas dan dukungan sosial yang baik terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Faktor ini menjadi penentu utama dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif.

4. Model regresi yang dibangun layak digunakan.

Melalui uji F, diketahui bahwa secara simultan variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan Karena nilai signifikannya $< 0,05$ serta Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 68,4% menunjukkan bahwa model memiliki daya prediksi yang cukup kuat.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran yang bersifat praktis dan ilmiah sebagai berikut:

1. **Optimalisasi kebijakan kompensasi.**

Manajemen perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi yang ada, baik dari segi keadilan, transparansi, maupun daya saingnya. Meskipun tidak signifikan secara statistik, kompensasi yang dirasakan tidak memadai berpotensi menurunkan motivasi intrinsik jika tidak disesuaikan dengan harapan dan kontribusi karyawan.

2. **Peningkatan program motivasi internal.**

Perusahaan disarankan untuk terus mendorong pencapaian dan pengembangan diri karyawan melalui program penghargaan, pelatihan, dan komunikasi terbuka yang dapat memperkuat motivasi kerja. Perhatian terhadap kebutuhan psikologis karyawan sesuai kerangka Self-Determination Theory dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen kerja.

3. **Penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.**

Mengingat bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja, perusahaan sebaiknya terus mengembangkan lingkungan fisik dan sosial yang sehat, aman, dan menyenangkan. Hal ini mencakup peningkatan fasilitas kerja, tata ruang, pencahayaan, kebersihan, dan hubungan antar rekan kerja.