

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Finishing PT. Laksana Bus Manufaktur, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kompensasi (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan dinilai sudah cukup baik oleh karyawan karena mampu memberikan motivasi dan dorongan dalam bekerja. Namun, beberapa aspek seperti keadilan dalam pembagian insentif dan kesesuaian kompensasi dengan beban kerja masih perlu ditingkatkan agar karyawan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan telah memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan ruang kerja dan fasilitas produksi yang belum optimal. Jika aspek-aspek

tersebut diperbaiki, maka kenyamanan kerja akan meningkat dan berdampak langsung pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Finishing PT. Laksana Bus Manufaktur. Kompensasi yang adil dan layak mampu meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan, sementara lingkungan kerja yang mendukung menciptakan kenyamanan dan kepuasan kerja. Walaupun kinerja karyawan secara umum sudah baik, masih ada ruang untuk perbaikan seperti peningkatan keterampilan teknis, penguatan kerja sama tim, dan optimalisasi fasilitas kerja. Dengan mengoptimalkan kedua faktor ini, perusahaan dapat mencapai kinerja karyawan yang lebih maksimal serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

4.2 Saran

4.2.1 Bagi PT. Laksana Bus Manufaktur (Divisi Finishing)

Berdasarkan hasil penelitian, pada rekapitulasi variabel kompensasi (X1) masih terdapat indikator yang memiliki nilai di bawah rata-rata, yakni pada aspek kesesuaian kompensasi dengan beban kerja dan keadilan dalam pemberian insentif. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem kompensasi agar lebih adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Pemberian insentif berbasis kinerja juga sangat dianjurkan untuk mendorong

motivasi kerja, disertai dengan penambahan kompensasi non-finansial seperti penghargaan “Karyawan Teladan” atau kesempatan mengikuti pelatihan pengembangan diri. Dengan langkah ini, karyawan akan merasa lebih dihargai, baik secara finansial maupun non-finansial, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Pada rekapitulasi variabel lingkungan kerja (X2) , ditemukan adanya indikator yang masih perlu ditingkatkan, terutama yang berkaitan dengan kenyamanan ruang kerja dan ketersediaan fasilitas pendukung. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan penataan ulang tata letak ruang kerja agar lebih ergonomis dan mendukung efisiensi. Pemeliharaan rutin terhadap peralatan kerja di Divisi Finishing juga penting untuk memastikan kelancaran aktivitas karyawan. Suasana kerja dapat lebih ditingkatkan melalui komunikasi yang terbuka, pertemuan rutin, dan pelatihan soft skill bagi manajer maupun kepala divisi agar tercipta hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, perusahaan juga dapat mengadakan kegiatan team building secara berkala untuk mempererat solidaritas antar karyawan serta menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif.

Sementara itu, pada rekapitulasi variabel kinerja karyawan (Y) , meskipun secara umum sudah termasuk dalam kategori “Baik”, masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan perhatian lebih, seperti disiplin kerja, efektivitas tim, dan kualitas hasil pekerjaan. Untuk mengoptimalkan kinerja tersebut, perusahaan perlu menerapkan sistem monitoring kinerja harian yang dapat memantau progres pekerjaan sekaligus memberikan feedback positif secara rutin. Penghargaan terhadap kontribusi karyawan melalui insentif berbasis performa maupun apresiasi non-materi akan

meningkatkan semangat kerja. Selain itu, pelatihan teknis yang sesuai dengan kebutuhan divisi, mentoring dari karyawan senior, serta pembagian beban kerja yang lebih merata antar tim juga dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja.

Dengan memperhatikan kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja secara menyeluruh, PT. Laksana Bus Manufaktur diharapkan dapat meningkatkan produktivitas serta menciptakan iklim kerja yang lebih baik di Divisi Finishing, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

4.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan agar dapat melakukan penelitian pada subjek atau perusahaan lain dengan karakteristik dan permasalahan yang lebih kompleks, sehingga hasil penelitian mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian di masa mendatang diharapkan dapat melibatkan jumlah responden yang lebih besar agar diperoleh variasi penilaian yang lebih beragam serta cakupan penelitian yang lebih luas. Peneliti selanjutnya juga dianjurkan untuk menggunakan objek penelitian yang berbeda dan mempertimbangkan penambahan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi.