

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dengan menggunakan bantuan perangkat lunak yaitu *SmartPLS* 4.0 mengenai Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Netsindo Sentra Computama. Maka dapat disimpulkan;

Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Netsindo Sentra Computama. Hasil ini dapat menunjukkan bahwasanya ketika karyawan didukung oleh kompensasi yang baik, kinerja karyawan akan cenderung meningkat dalam melakukan pekerjaannya.

Kemudian variabel lingkungan kerja memiliki positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Netsindo Sentra Computama. Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja karyawan di perusahaan baik, kinerja karyawan cenderung meningkat karena mereka merasa nyaman untuk bekerja dan meningkatkan semangat dalam menjalankan tugas tugas pekerjaan.

Berikutnya kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Netsindo Sentra Computama. Hal ini dapat menunjukkan ketika kemampuan kerja seorang karyawan meningkat, kinerja kerjanya juga akan meningkat karena dalam kemampuan terdapat pengetahuan serta keterampilan yang dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Terakhir ialah Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja karyawan pada PT Netsindo Sentra Computama berpengaruh signifikan secara bersama-sama (Simultan) terhadap kinerja karyawan. Ini dapat mengartikan ketika Kompensasi diberikan dengan baik, Lingkungan Kerja juga diberikan secara baik, dan Kemampuan Kerja para karyawan yang memiliki pengetahuan serta keterampilan. Hal ini mampu secara bersama sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, faktor-

faktor tersebut memiliki interaksi dalam menciptakan kondisi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

- a. Keterbatasan penelitian dalam melakukan penelitian adalah saat penyusunan seperti perbedaan pemahaman saat melengkapi jawaban atas butir pernyataan yang telah diberikan dalam bentuk kuesioner *g-form*, jawaban responden yang kurang sesuai dengan fakta dilapangan.
- b. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja mungkin bervariasi antar industri atau sektor. Temuan penelitian mungkin tidak dapat secara langsung diterapkan pada industri atau sektor lainnya.
- c. Variabel-variabel pada penelitian ini hanya menggunakan Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sehingga tidak bisa sepenuhnya dapat mewakili faktor yang mempengaruhi terkait kinerja karyawan. Ada banyak faktor eksternal dan internal lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor motivasi individu, aspek kepemimpinan, dan dinamika tim.
- d. Pengukuran kinerja yang digunakan mungkin bersifat subjektif atau tidak mencakup semua aspek kinerja yang relevan. Selain itu, pengukuran kinerja yang hanya berfokus pada hasil tanpa mempertimbangkan proses kerja dapat memberikan gambaran yang tidak lengkap.

## 5.3 Saran

Berdasarkan output yang telah diperoleh, maka saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

- a. Dalam aspek teoritis, untuk peneliti selanjutnya diharapkan penelitian diperluas dalam variabel selain Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Serta Kinerja Karyawan sehingga nantinya dapat memberikan hasil penelitian yang lebih banyak variasi dan menyempurnakan hasil penelitian ini.
- b. Dalam aspek praktis, peneliti memberikan saran untuk memberikan perhatian khusus terhadap variabel yang diteliti yaitu seperti

kompensasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja demi meningkatkan kinerja para karyawan tersebut. Berikut merupakan saran yang diberikan peneliti untuk perusahaan:

- a) Pertama ialah perhatian terhadap kompensasi terlebih lagi pada sub penghargaan yang mendapatkan nilai interpretasi hasil terendah, perusahaan harus mengelola kembali pemberian penghargaan baik secara fisik maupun nonfisik pada karyawan yang memang memiliki kinerja dalam membantu perusahaan mencapai targetnya. Pemberian bonus juga tidak bisa dikesampingkan untuk para karyawan yang telah memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan maka dari itu, bonus harus dapat membantu mencukupi kebutuhan sehari-hari.
- b) Perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan fisik perusahaan baik terhadap ruangan-ruangan yang kebersihannya kurang terjaga, pencahayaan di beberapa ruanganpun perlu ditambahkan agar karyawan bisa lebih maksimal dalam melakukan pekerjaan, perusahaan juga mungkin bisa memperhatikan ruangan yang bising dengan cara memasang pengedap suara agar suara yang ada di depan jalan raya tidak terdengar sampai ke dalam ruangan.
- c) Mengenai Kemampuan Kerja, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap lembaga penyelenggaraan pelatihan karena berdasarkan indeks terendah pelatihan masih menduduki posisi tersebut, maka dari itu perlu dilakukan perbaikan kembali mengenai penyelenggaraan pelatihan tersebut agar para karyawan dapat mengambil ilmu lebih banyak lagi guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Perusahaan juga perlu memperhatikan kesesuaian *jobdesk* karyawan dengan latar pendidikannya demi pemaksimalan kinerja karyawan tersebut.