

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Studi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Utama Jaya Abadi. Berdasarkan temuan analisis validitas dan reliabilitas, instrumen yang digunakan untuk menilai faktor lingkungan kerja ternyata valid dan dapat diandalkan. Nilai t-statistik signifikan lebih besar dari t-tabel dan p-value kurang dari 0,05 mendukung hipotesis alternatif (H1a). Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif, seperti fasilitas yang memadai dan rasa aman bagi karyawan, dapat meningkatkan kinerja. Akibatnya, perusahaan harus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja mereka untuk mempertahankan produktivitas karyawan.

Studi kompensasi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dan menguntungkan pada kinerja karyawan. Alat pengukuran kompensasi terbukti valid dan dapat diandalkan, dengan nilai statistik-t lebih besar dari tabel-t dan nilai-p kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H2a) diterima. Studi ini mengungkapkan bahwa karyawan yang percaya kompensasi mereka sebanding dengan kontribusi mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Akibatnya, organisasi harus menekankan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai untuk mempertahankan kinerja karyawan.

Berbeda dengan variabel lainnya, pelatihan tidak memiliki efek substansial pada kinerja karyawan. Studi ini menghasilkan nilai statistik t lebih rendah dari tabel-t dan nilai-p lebih besar dari 0,05, menyiratkan bahwa hipotesis nol (H3o) diterima. Meskipun pelatihan memiliki kemampuan untuk mengembangkan kapasitas karyawan, hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan perusahaan tidak efektif dalam meningkatkan kinerja. Faktor-faktor seperti relevansi pelatihan dengan pekerjaan atau motivasi karyawan untuk menghadiri pelatihan harus dianalisis lebih lanjut.

Secara keseluruhan, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya lingkungan kerja dan gaji dalam meningkatkan kinerja karyawan. Suasana kerja yang positif menumbuhkan kenyamanan dan rasa aman, memungkinkan individu untuk melakukan potensi maksimal mereka, sementara kompensasi yang adil digunakan untuk menghargai pencapaian mereka. Di sisi lain, meskipun pelatihan merupakan bagian penting dalam pengembangan sumber daya manusia, namun efektivitasnya harus ditingkatkan agar berdampak besar pada kinerja.

Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini juga sesuai dengan banyak penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak selalu memiliki pengaruh yang substansial. Oleh karena itu, PT. Sinar Utama Jaya Abadi harus memeriksa program pelatihan untuk memastikan bahwa program tersebut memenuhi tuntutan karyawan dan perusahaan.

Dengan hasil penelitian ini, perusahaan diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk membantu merumuskan kebijakan strategis. Berfokus pada peningkatan kualitas lingkungan kerja, menawarkan kompensasi yang adil, dan meningkatkan program pelatihan dapat membantu PT. Sinar Utama Jaya Abadi meningkatkan kinerja karyawannya secara keseluruhan.

## **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Penyusunan penelitian ini menggunakan proses yang telah disesuaikan dengan aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Namun tentunya tidak terlepas dari kekurangan, yang mana menghasilkan beberapa keterbatasan yang peneliti akui dalam penyusunan penelitian ini, diantaranya:

1. **Keterbatasan Responden:** Penelitian ini melibatkan 97 responden dari PT. Sinar Utama Jaya Abadi, yang mungkin tidak mencakup seluruh karyawan di perusahaan. Jumlah responden yang terbatas dapat mempengaruhi keandalan hasil dan membatasi generalisasi temuan penelitian. Karyawan yang terlibat dalam penelitian mungkin memiliki pengalaman dan perspektif yang berbeda, sehingga tidak dapat mencerminkan pandangan seluruh populasi karyawan.

2. **Keterbatasan Waktu:** Penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu, yang mungkin tidak mencakup perubahan dinamis yang terjadi di lingkungan kerja. Keterbatasan waktu ini mempengaruhi kemampuan penelitian untuk menangkap fluktuasi dalam kinerja karyawan yang dapat terjadi akibat perubahan kebijakan atau situasi di perusahaan. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh mungkin tidak sepenuhnya menggambarkan kondisi jangka panjang.
3. **Keterbatasan Jumlah Variabel:** Penelitian ini hanya membahas beberapa variabel, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, terdapat banyak faktor lain yang juga dapat berperan dalam menentukan kinerja karyawan yang belum dijelaskan dalam penelitian ini seperti, kepemimpinan, motivasi karyawan, dan budaya organisasi, juga dapat berdampak pada kinerja karyawan tetapi tidak diukur dalam penelitian ini. Keterbatasan mengenai jumlah variabel yang dianalisis dapat mengurangi kedalaman pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.
4. **Keterbatasan pada Evaluasi Kinerja Karyawan:** Penilaian kinerja karyawan didasarkan pada persepsi subjektif responden, yang berarti hasilnya mungkin dipengaruhi oleh bias individu. Tidak adanya pengukuran objektif, seperti data produktivitas, tingkat absensi, atau pencapaian target kerja, dapat mengurangi akurasi dalam mengevaluasi kinerja secara holistik.

### 5.3. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. **Meningkatkan Hubungan Antar Karyawan:** Perusahaan dapat membangun budaya kerja yang positif dengan mengadakan program team-building secara rutin guna memperkuat komunikasi dan kerja sama tim. Selain itu, menciptakan jalur komunikasi yang terbuka, seperti forum diskusi atau sesi feedback berkala, dapat membantu menyelesaikan konflik dengan cepat dan efektif. Pelatihan soft skills seperti pengelolaan konflik,

kerja tim, dan komunikasi interpersonal juga dapat diberikan untuk membangun lingkungan kerja yang lebih harmonis.

2. **Meninjau Kembali Struktur Gaji:** melalui survei kepuasan karyawan untuk memastikan bahwa gaji yang diberikan kompetitif dan sesuai dengan standar industri. Menambahkan insentif berbasis kinerja, seperti bonus atas pencapaian tertentu, juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Selain itu, meningkatkan transparansi terkait kebijakan gaji dan memberikan apresiasi non-moneter, seperti penghargaan atas pencapaian, dapat membuat karyawan merasa lebih dihargai.
3. **Melakukan Analisis Kebutuhan Pelatihan:** Program pelatihan juga perlu dirancang secara kustom, disesuaikan dengan kebutuhan khusus dari setiap departemen atau individu. Penggunaan teknologi, seperti simulasi dan e-learning, serta studi kasus yang relevan, dapat meningkatkan daya tarik dan efektivitas pelatihan. Setelah pelatihan, feedback dari peserta sebaiknya dikumpulkan untuk memperbaiki dan menyempurnakan pelatihan di masa depan.
4. **Evaluasi Kinerja yang Objektif dan Berbasis Data:** Perusahaan perlu melengkapi penilaian kinerja dengan data objektif, seperti produktivitas, tingkat kehadiran, dan capaian target. Melalui evaluasi berbasis data, perusahaan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang secara nyata mempengaruhi kinerja dan merumuskan kebijakan yang lebih efektif. Selain itu, hasil evaluasi tersebut dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengoptimalkan strategi yang ada dan merancang pelatihan yang lebih efektif sesuai kebutuhan.