

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan analisis regresi berganda antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Slab Steel Plant II Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Di Cilegon maka berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut dapat:

1. Gambaran mengenai kompensasi pada Divisi Slab Steel Plant II Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Cilegon dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari gaji, insentif, upah dan kompensasi tidak langsung berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kompensasi sudah baik akan tetapi belum optimal. Kompensasi merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan karena dapat meningkatkan semangat serta dorongan untuk karyawan, apabila karyawan sudah memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja maka akan menghasilkan hasil yang baik dan tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien. Dimensi gaji merupakan dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah upah.

2. Gambaran mengenai lingkungan kerja pada Divisi Slab Steel Plant II Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Cilegon dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi menurut karyawan menilai penerapan lingkungan kerja telah berjalan dengan baik. Lingkungan kerja merupakan hal yang penting yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja ini berfungsi untuk menciptakan suasana yang kondusif dan karyawan tidak merasa adanya hambatan ketika melaksanakan tugas, apabila hal ini telah tercipta maka karyawan dapat menghasilkan kinerja yang produktif dan inovatif sehingga menghasilkan hasil yang baik. Dimensi lingkungan kerja fisik merupakan dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan non fisik.
3. Gambaran mengenai kinerja karyawan pada Divisi Slab Steel Plant II Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Cilegon yang diukur berdasarkan *quantity of work*, *quantity of work*, *interpersonal effectiveness* dan *competencies* termasuk berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah baik. Dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi yaitu *interpersonal effectiveness* pada indikator mampu bekerja dengan baik dalam team dan dimensi yang memiliki penilaian paling terendah yaitu *quantity of work*.

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

4. Kompensasi dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Divisi Slab Steel Plant II Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Cilegon dengan tingkat korelasi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi dan semakin tinggi lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.
5. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat korelasi yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.
6. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat korelasi sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pelaksanaan kompensasi dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

1. Kompensasi Divisi Slab Steel Plant II Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Cilegon dapat ditingkatkan pada aspek upah dengan cara memberikan upah sesuai dengan kebutuhan karyawan, serta sesuai dengan jam kerja dan jam diluar kerja. Pemberian upah yang sesuai dan adil diharapkan agar karyawan lebih baik dan lebih giat dalam bekerja

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sehingga akan menghasilkan produk yang berkualitas serta dapat memajukan perusahaan. Apabila upah yang diberikan tidak sesuai dengan peraturan maka perusahaan akan kehilangan karyawan yang memiliki potensi yang baik.

2. Lingkungan Kerja Divisi Slab Steel Plant II Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Cilegon dapat ditingkatkan pada aspek lingkungan kerja non fisik dengan cara memperbaiki komunikasi atasan terhadap bawahan, atasan harus lebih mengawasi karyawannya dalam menyelesaikan tugas serta atasan harus jelas dalam memberikan perintah, sehingga setiap karyawan akan merasa jelas akan perintah yang diberikan serta dapat bekerja lebih disiplin lagi dan apabila hal ini terus diterapkan maka karyawan akan menghasilkan hasil sesuai dengan aturan perusahaan.
3. Kinerja karyawan Divisi Slab Steel Plant II Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Cilegon dapat ditingkatkan pada aspek *quantity of work* (kuantitas kerja), hal ini tidak dapat dibiarkan oleh perusahaan karena karyawan merupakan salah satu faktor penentu dalam suatu perusahaan maka jika kuantitas kerja rendah itu akan berpengaruh terhadap kualitas kerjanya akibatnya tujuan perusahaan sulit tercapai. Oleh karena itu karyawan harus memperbaiki atau meningkatkan kuantitas kerja dengan cara menekankan target pekerjaan yang harus dicapai, meningkatkan hasil kerja sesuai standar yang telah ditentukan, serta diharapkan agar karyawan dapat tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

4. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, maka dengan demikian penulis merekomendasikan supaya perusahaan tetap menjaga, mempertahankan, mengawasi dan meningkatkan kembali kinerja karyawan melalui kompensasi dan lingkungan kerja demi mewujudkan tujuan perusahaan.
5. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar dalam melakukan penelitian mengenai kompensasi dan lingkungan kerja dengan indikator serta objek yang berbeda.