

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT Trisna Naga Asih Subang untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kompensasi non finansial karyawan PT. Trisna Naga Asih Subang tergolong dalam kategori tinggi. Artinya para responden lebih cenderung setuju bahwa implementasi kompensasi non finansial telah baik diterapkan oleh manajemen, hal ditandai dengan adanya pembagian pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, meskipun ada dimensi lain yang menurut karyawan kurang optimal.
2. Begitu juga dengan gambaran umum lingkungan kerja non fisik pada PT. Trisna Naga Asih Subang yang masuk kedalam kategori sangat tinggi. Lingkungan kerja non fisik yang disediakan dirasa sangat membantu para karyawannya baik itu dalam hal menyelesaikan pekerjaannya.. Hal itu ditandai dengan beberapa tanggapan responden yang memberikan skor-skor tinggi pada pernyataan-pernyataan yang penulis berikan.
3. Kinerja karyawan pada PT. Trisna Naga Asih Subang juga tergolong tinggi. Dengan dimensi yang paling tinggi yaitu berada pada *need for supervision* , hal tersebut mengindikasikan bahwa dalam melaksanakan setiap pekerjaannya, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri. Tetapi sayangnya tidak diikuti oleh efektivitas kerja karyawan masih kurang sehingga membuat pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang ditentukan.
4. Kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Trisna Naga Asih. Dengan hal itu menunjukkan bahwa ketika ada perubahan yang terjadi pada kompensasi non finansial yang diambil oleh manajemen maka akan terjadi pengaruh positif pada kinerja karyawan.

**Meilita Nur Hasanah, 2017**

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG**

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

5. Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Trisna Naga Asih Subang. Dengan hal itu menunjukkan bahwa ketika ada perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja non fisik yang diambil oleh manajemen maka akan terjadi pengaruh positif pada kinerja karyawan.
6. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi non finansial dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif yang cukup nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. Trisna Naga Asih Subang. Dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi non finansial dan lingkungan kerja non fisik. Apabila manajemen meningkatkan kompensasi non finansial dan lingkungan kerja non fisik, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan juga.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi non finansial dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan manajemennya, yaitu:

1. Berdasarkan tanggapan karyawan mengenai kompensasi non finansial, dimensi kebijakan organisasional dan manajer yang berkualitas. Dimensi kebijakan organisasional pada indikator kepuasan kerja terhadap bonus yang diberikan atas prestasi yang telah dilakukan untuk perusahaan memberikan skor yang rendah. Perusahaan perlu memberikan bonus yang sesuai atas prestasi yang telah dilakukan karyawan untuk perusahaan agar karyawan tetap bekerja di perusahaan tersebut. Selain itu dimensi manajer yang berkualitas pada indikator kemampuan manajer dalam meningkatkan produktivitas karyawan memberikan skor yang rendah. Perusahaan perlu mengevaluasi manajer dalam hal meningkatkan produktivitas karyawan agar karyawan dapat produktif dalam bekerja.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non fisik dimensi manajer yang berkemampuan pada indikator pemanfaatan sumber daya manusia yang ada memberikan skor yang rendah. Perusahaan perlu mengevaluasi manajer dalam hal

**Meilita Nur Hasanah, 2017**

***PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG***

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

pemanfaatan sumber daya manusia agar sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Selain itu dimensi karyawan yang kompeten pada indikator karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya memberikan skor yang rendah. Perusahaan harus memberikan dorongan yang lebih kuat atau evaluasi agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya, agar target yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

3. Berdasarkan tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan pada dimensi *timeliness* dalam indikator efektivitas kerja karyawan yang memberikan skor yang rendah. Perusahaan perlu memberikan dukungan atau evaluasi agar karyawan mampu bekerja dengan efektif supaya target yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.
4. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda, agar didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap kinerja karyawan pada PT. Trisna Naga Asih Subang.

**Meilita Nur Hasanah, 2017**

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA  
NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH  
SUBANG**

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