

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuesioner yang telah disebarakan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen.
2. Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen.
3. Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen.
4. Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen.

5. Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen.
6. Berdasarkan hasil analisis jalur secara tidak langsung lingkungan kerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Model mediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja yaitu *Complementary (partial mediation)*.
7. Berdasarkan hasil analisis jalur secara tidak langsung kompensasi melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Model mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja yaitu *Complementary (partial mediation)*.

5.2. Keterbatasan

Dalam penelitian ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Adanya keterbatasan dalam penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberikan evaluasi dan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain yaitu:

- a. Penelitian ini belum bisa mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan hanya terbatas pada faktor lingkungan kerja dan kompensasi sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya motivasi, kepemimpinan dan budaya kerja.

- b. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang terkadang jawaban yang berikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

5.3. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian dapat memberikan kontribusi implikasi praktis dan implikasi teoritis.

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan melalui kepuasan kerja yaitu meningkatnya komunikasi organisasi sebagai hubungan rasional dan emosional yang dirasakan karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu penulis menyarankan kepada karyawan CV. Sumber Bangunan dapat dilakukan dengan memperjelas pemberian tugas baru kepada karyawan bagian Gudang agar tidak terjadi kesalahpahaman informasi dengan cara mengikutsertakan bagian penjualan dalam pemberian tugas. Dapat dilakukan melalui diskusi secara langsung.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kata lain semakin tinggi tingkat kompensasi maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat dari adanya penurunan jumlah absensi karyawan. Oleh karena itu penulis menyarankan kepada manajemen CV. Sumber Bangunan Kebumen sebaiknya mengadakan musyawarah rapat berkaitan dengan adanya potongan gaji dua kali lipat pada hari senin, rabu, sabtu yang dinilai memberatkan karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yaitu ditunjukkan dengan tercapainya target yang ditetapkan CV. Sumber Bangunan Kebumen. Oleh karena itu penulis menyarankan kepada manajemen CV. Sumber Bangunan Kebumen untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar kinerja yang dihasilkan karyawan lebih baik lagi. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu seperti memberikan fasilitas kerja yang lebih memadai dan memberikan reward atas pencapaian karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja

karyawan CV. Sumber Bangunan di pengaruhi oleh faktor internal dan eskternal dari diri karyawan.sehingga untuk meningkatkan kinerja,karyawan perlu meningkatkan kompetensi,komunikasi organisasi,dan kepuasan kerja.

b. Implikasi Teoritis

1. Hasil menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranata, dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alam dan Albar (2020) dan penelitian Wehantouw, dkk. (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranata, dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alam dan Albar (2020) dan penelitian Wehantouw, dkk. (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranata, dkk. (2023), Alam dan Albar (2020) dan penelitian Wehantouw, dkk. (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

