

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 1.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi pada Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang yaitu baik, karena nilai rata-rata sebesar 208,13 skor tersebut pada rentang 180,5 – 222,9 yaitu kategori baik.
2. Lingkungan Kerja pada Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang yaitu baik, karena nilai rata-rata sebesar 211,73 skor tersebut pada rentang 180,5 – 222,9 yaitu kategori baik.
3. Kinerja Karyawan pada Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang yaitu sangat baik, karena nilai rata-rata sebesar 228,93 skor tersebut pada rentang 223,0 – 265,4 yaitu kategori sangat baik.
4. Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang, karena  $t_{hitung} (1,516) < t_{tabel} (2,006)$  dan nilai Sig.  $0,136 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak.
5. Terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang, karena  $t_{hitung} (4,688) > t_{tabel} (2,006)$  dan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_2$  diterima.
6. Terdapat pengaruh secara simultan antara Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang, karena  $F_{hitung} (29,255) > F_{tabel} (3,18)$  dan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_3$  diterima.

## 1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang, maka penulis mengajukan saran :

1. Kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh namun tidak terlalu signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopetri berpengaruh sebesar 53,9% artinya kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja sangat penting dilaksanakan di Kopetri. Lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, fasilitas yang memadai dan kondisi lingkungan yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja, indikator gaji, tunjangan kesehatan, jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan, mendapatkan nilai yang dominan berdasarkan hasil kuesioner, berdasarkan data tersebut, penulis memberikan saran agar peningkatan indikator yang ada dalam variabel kompensasi tersebut dapat ditingkatkan, untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian pada variabel kinerja karyawan indikator kerjasama, komunikasi, dan perbaikan berkelanjutan yang dilaksanakan oleh perusahaan, dapat meningkatkan kinerja pegawai. Maka saran untuk perusahaan agar lebih meningkatkan indikator tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai
4. Indikator yang mempunyai nilai hasil kuesioner adalah indikator kesadaran untuk menjaga sarana dan prasarana yang digunakan dalam bekerja, mencerminkan perusahaan harus meningkatkan kesadaran karyawan untuk menjaga fasilitas perusahaan.
5. Indikator yang memiliki nilai terendah dalam variabel lingkungan kerja terdapat pada indikator kondisi kebersihan meja kerja, menjadi nilai yang terendah, hal ini menunjukkan perusahaan harus meningkatkan kebersihan lingkungan kerja dan kesadaran karyawan untuk menjaga kebersihan lingkungan

6. Variabel kompensasi dengan indikator perusahaan menyediakan fasilitas kepemilikan rumah bagi pegawai mendapatkan nilai terendah dalam penelitian ini, hal ini sebagai gambaran untuk perusahaan meningkatkan kompensasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.



