

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo di kelurahan Mangkujayan. Kompensasi menurut sinambela (2016:218) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi/ perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Marwansyah (2014:208) Pengembangan karir adalah sebuah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat akan tersedia pada saat dibutuhkan. Pandi Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.
2. Pada Variabel Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo di kelurahan Mangkujayan. Pada variabel

kompensasi sebagian besar responden memiliki tanggapan pada kategori setuju terhadap kompensasi yang diberikan oleh PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan. Pada variabel pengembangan karir sebagian besar responden memiliki tanggapan pada kategori setuju terhadap pengembangan karir yang diberikan oleh PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan. Pada variabel lingkungan kerja sebagian besar responden memiliki tanggapan pada kategori setuju terhadap lingkungan kerja yang diberikan oleh PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan.

- a. Kompensasi dapat diartikan sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap. Dalam jurnal (Ahmad Badui Saluy, 2017) Variable Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan korelasi antar dimensi pada variabel kompensasi dinilai mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana perusahaan perlu mempertimbangkan peningkatan kompensasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka, kompensasi ini dapat berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung. Selain dengan kompensasi yang dilakukan perusahaan dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan di PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan untuk selalu memberikan motivasi terhadap para pekerja agar dapat

meningkatkan kinerja karyawannya sehingga berdampak pada kompensasi yang di terima pada karyawan akan semakin besar.

b. Pengembangan Karir menurut Marwansyah (2014:208)

Pengembangan karir adalah sebuah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat akan tersedia pada saat dibutuhkan. Merencanakan suatu program studi lanjut bagi karyawannya, hal ini termasuk dalam upaya pengembangan karir dalam perusahaan, hal ini juga dibuktikan dalam penelitian Maggie G.V. Bambulu, (2018) tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Pusat dimana hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

c. Lingkungan Kerja menurut Pandi Afandi, (2018:66)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja merupakan tempat beraktivitas sehari-hari dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang dibebankan. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, hal ini juga dibuktikan dalam penelitian Danar Sandya Barlian, (2018) tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan (Kasus

Pada Karyawan PT. Surya Mas Agung Sukoharjo) dimana hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan pada variabel terikat kinerja karyawan (Y) adalah Kompensasi (X1) dengan nilai koefisien β (beta) yang merupakan nilai terbesar diantara variabel bebas yang lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) yang merupakan variabel dominan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka diajukan saran-saran, antara lain:

1. Hasil penelitian ini dalam pengelolahannya pimpinan agar lebih meningkatkan kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja secara simultan agar kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang Ponorogo terus meningkat.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatkan Kompensasi secara tidak langsung akan meningkatkan pengembangan karir di setiap individu sehingga akan berdampak pada lingkungan kerja yang lebih baik dan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Dalam hal ini PT. Pegadaian cabang Ponorogo dikelurahan Mangkujayan harus lebih meningkatkan tunjangan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi untuk memajukan perusahaan.
4. Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran bagi peneliti selanjutnya yang dapat diberikan, hendaknya penelitian lebih lanjut menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin baik kinerja karyawan maka akan berpengaruh baik juga.