

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Setelah melalui beberapa pembahasan dan perhitungan dalam beberapa bab sebelumnya mengenai hubungan antara variabel independen Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja maka dapat disimpulkan pengaruh dan hubungan signifikansi dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen pada 270 responden yang merupakan karyawan dari sepuluh BPR terbesar yang ada di kota Batam yang menjadi objek dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis H_1 dengan regresi berganda dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi dan penerapan aturan yang berkaitan dengan kebijakan kompensasi dalam sebuah organisasi akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis H_2 dengan regresi berganda dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis H_3 dengan regresi berganda dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan dalam bekerja akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis H_4 dengan regresi berganda dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan ada saling kerjasama antar karyawan dan dukungan dari atasan akan membantu meningkatkan kinerja dari karyawan.

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini juga terdapat keterbatasan yaitu;

- 1) Jumlah responden yang terbatas hanya pada karyawan yang bekerja di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang beroperasi di wilayah kota Batam saja, sehingga belum mencerminkan secara keseluruhan mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan bila penelitian sejenis dilakukan di wilayah dan jenis industri yang berbeda.
- 2) Variabel yang diteliti masih terbatas pada beberapa variabel saja, yaitu kompensasi, kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Saran untuk penelitian selanjutnya yang hendak meneliti masalah yang sama agar memasukkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti *Organizational Commitment* (Ahmad *et al.*, 2014) dan *Leadership* (Imran *et al.* 2012).
- 3) Masih terdapat kendala dalam pembagian kuesioner pada responden terutama masih kurangnya pemahaman dari pihak manajemen bank BPR bahwa penelitian ini hanya untuk keperluan skripsi dan tidak untuk dipublikasikan secara luas.

5.3 Rekomendasi

1. Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) harus bisa memberikan perhatian lebih berkaitan dengan kebijakan kompensasi pada karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan upaya dan usaha serta prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian manajemen Bank Perkreditan Rakyat (BPR) harus selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.
3. Motivasi kerja merupakan faktor yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan, sehingga manajemen Bank Perkreditan Rakyat (BPR) harus selalu berusaha meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan perhatian terhadap pekerjaan dan prestasi serta memupuk rasa kebersamaan dan keterbukaan informasi.
4. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga manajemen Bank Perkreditan Rakyat (BPR) semestinya selalu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan mampu bekerja dengan tenang dan nyaman sehingga mampu meningkatkan kinerja individual dan organisasi secara umum.