

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI**

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah melalui beberapa pembahasan dan perhitungan dalam beberapa bab sebelumnya mengenai hubungan antara variabel *working environment*, *leadership style*, *job satisfaction*, *organizational commitment* dan *compensation* terhadap *employee performance* sebagai variabel dependen maka dapat disimpulkan pengaruh dan hubungan signifikansi dalam penelitian ini.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis H1 terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja 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.

Hasil pengujian hipotesis H2 dengan regresi berganda dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan akan mendapatkan gambaran tentang visi kerja kedepan.

Hasil pengujian hipotesis H3 dengan regresi berganda dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis H4 dengan regresi berganda dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis H5 dengan regresi berganda dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi dan penerapan aturan yang berkaitan dengan kompensasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini juga terdapat keterbatasan;

1. Jumlah responden yang terbatas hanya pada karyawan yang bekerja di bidang industri *shipyard* di Batam saja, sehingga masih belum dapat dijadikan acuan tentang faktor yang mempengaruhi kinerja secara keseluruhan, hasil yang berbeda bisa saja didapatkan bila penelitian dilakukan di wilayah dan jenis industri yang berbeda.
2. Variabel yang diteliti masih terbatas pada beberapa variabel saja. Saran untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel - variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti motivasi, kebijakan promosi dan lainnya.

### 5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis merekomendasikan beberapa hal berikut pada manajemen perusahaan galangan kapal, yaitu :

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan galangan kapal. Manajemen perusahaan galangan kapal dapat mengatur dan merancang ruangan kerja yang baik karena hal ini akan turut meningkatkan kinerja karyawan. Ruangan kerja yang bersih dan nyaman, penerangan ruangan yang cukup, sirkulasi udara yang lancar dan penataan perlengkapan dan alur kerja yang sesuai akan menunjang kinerja yang baik. Lingkungan kerja di galangan kapal yang aman, bersih dan teratur akan membantu meningkatkan kinerja dari karyawan galangan kapal, karena karyawan akan merasa keamanan dari pekerjaan mereka dijamin oleh perusahaan sehingga karyawan pun dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rasa tenang dan aman. Proses komunikasi yang berjalan lancar antara sesama karyawan dan perhatian dari atasan juga akan turut meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Faktor gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan arahan dan dorongan kerja bagi karyawan, dan karyawan akan mematuhi arahan dari pemimpinnya. Karena jenis pekerjaan di galangan kapal ini umumnya keras dan beban kerja yang besar, maka diharapkan seorang pemimpin di galangan adalah seorang yang tegas dan mengarahkan pekerjaan bawahannya dengan baik dan dapat dipercaya oleh

bawahan sehingga seorang pemimpin yang baik juga harus bisa memberikan perhatian pada semua karyawan dan mampu bertindak adil dan bijaksana.

3) Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan galangan kapal, dengan demikian peningkatan kepuasan kerja nantinya juga akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan galangan kapal maka perusahaan galangan kapal dapat meningkatkan pemberian penghargaan terhadap karyawan. Peningkatan penghargaan bisa dilakukan dengan cara finansial maupun non finansial seperti pemberian bonus hari kerja tanpa kecelakaan kerja, pemilihan karyawan terbaik dan promosi jabatan.

4) Komitmen organisasi berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Manajemen perusahaan galangan kapal harus mampu menumbuhkan rasa komitmen yang tinggi dari karyawan dengan cara menanamkan nilai dan visi misi perusahaan terhadap karyawan, sehingga karyawan akan meningkat rasa memiliki dan bangga pada perusahaan tempatnya bekerja.

5) Kompensasi mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan galangan kapal, dimana kepuasan karyawan galangan kapal pada sistem pemberian kompensasi yang baik seperti pembayaran yang sesuai upah minimum kota (UMK) Batam dan perhitungan jam lembur yang sesuai aturan Disnaker akan turut memberikan motivasi pada karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Kebijakan kompensasi yang baik akan memberikan efek yang baik bagi kinerja karyawan.