

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tekad Jaya”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tekad Jaya.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tekad Jaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tekad Jaya.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil yang telah dianalisis dapat menjelaskan dan memberikan informasi kepada CV. Tekad Jaya berdasarkan pada hasil *mean* pada variabel yang telah diteliti. Nilai *mean* yang dipakai dalam penelitian ini digunakan sebagai dasar untuk melihat variabel yang lebih rendah dan yang lebih tinggi, sehingga dapat digunakan sebagai saran yang bisa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Berdasarkan hasil *mean* pada variabel motivasi, pilihan dengan *mean* terendah terletak pada pertanyaan M5, yaitu “Gaji saya cukup untuk kebutuhan sehari-hari”. Peneliti memberikan saran supaya perusahaan dapat meningkatkan gaji karyawan, terutama pada gaji pokok. Sebagian besar pendapatan karyawan CV. Tekad Jaya berasal dari bonus yang didapat karyawan. Hal ini tentu saja dapat meningkatkan motivasi karyawan, namun apabila perusahaan mengurangi gaji pokok karyawan untuk menambah bonus maka hal ini dapat berakibat buruk pada perusahaan. Sehingga perusahaan perlu meningkatkan gaji pokok karyawan tanpa mengurangi penghasilan lainnya.

Berdasarkan hasil nilai *mean* pada variabel kompensasi, nilai terendah berada pada pertanyaan K5, yaitu “Saya tidak puas dengan bonus yang diberikan perusahaan”. Dalam hal ini, peneliti memberikan saran untuk memberikan bonus yang lebih “menarik” untuk karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih giat, terutama pada bagian jam lembur, dimana karyawan masih merasakan perbedaan yang cukup besar antara beban kerja yang dilakukan serta waktu yang diluangkan dengan bonus atau kompensasi yang diberikan. Melihat dari hasil data pada tabel 4.6, rentang usia yang paling banyak adalah dibawah 25 tahun hingga 30 tahun. Pada usia ini, karyawan akan lebih tertarik pada pemberian bonus seperti uang tambahan karena keadaan ekonomi mereka masih belum stabil. Mereka perlu menabung, membayar uang sewa bagi yang berada di luar pulau, dan kebutuhan sehari-hari lainnya. Sehingga tambahan penghasilan tentu dapat menarik karyawan karena dapat membantu atau mempermudah kondisi keuangan mereka. Walaupun kompensasi sudah masuk dalam kategori tinggi, namun pimpinan atau kepala perusahaan tetap harus memperhatikan dan meningkatkan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan perusahaan, karena pemenuhan kompensasi yang baik dan sesuai dengan harapan tentunya akan berdampak atau mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil nilai *mean* pada variabel lingkungan kerja yang paling rendah adalah pertanyaan LK2, yaitu “Atasan saya tidak mendapatkan perlakuan yang berbeda/istimewa (R)”. Peneliti memberikan saran agar perlakuan yang diberikan kepada atasan tidak terlalu berbeda dengan yang diberikan kepada karyawan lainnya, sehingga tidak terdapat “jarak” antara atasan dan bawahan yang dapat menimbulkan permasalahan-permasalahan baru di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil nilai *mean* pada variabel kinerja karyawan yang paling rendah adalah pertanyaan KK3, yaitu “Sifat ramah di lingkungan kerja saya belum dimiliki oleh semua karyawan (R)”. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti memberikan saran agar perusahaan mempererat hubungan antar karyawan contohnya seperti kantin bersama atau merayakan hari besar secara bersama-sama,

karena keakraban antar karyawan dapat mempengaruhi kerja sama karyawan yang kemudian mempengaruhi kinerja perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan peneliti memiliki beberapa keterbatasan sehingga dapat mempengaruhi hasil dari penelitian. Keterbatasan penelitian tersebut sebagai berikut:

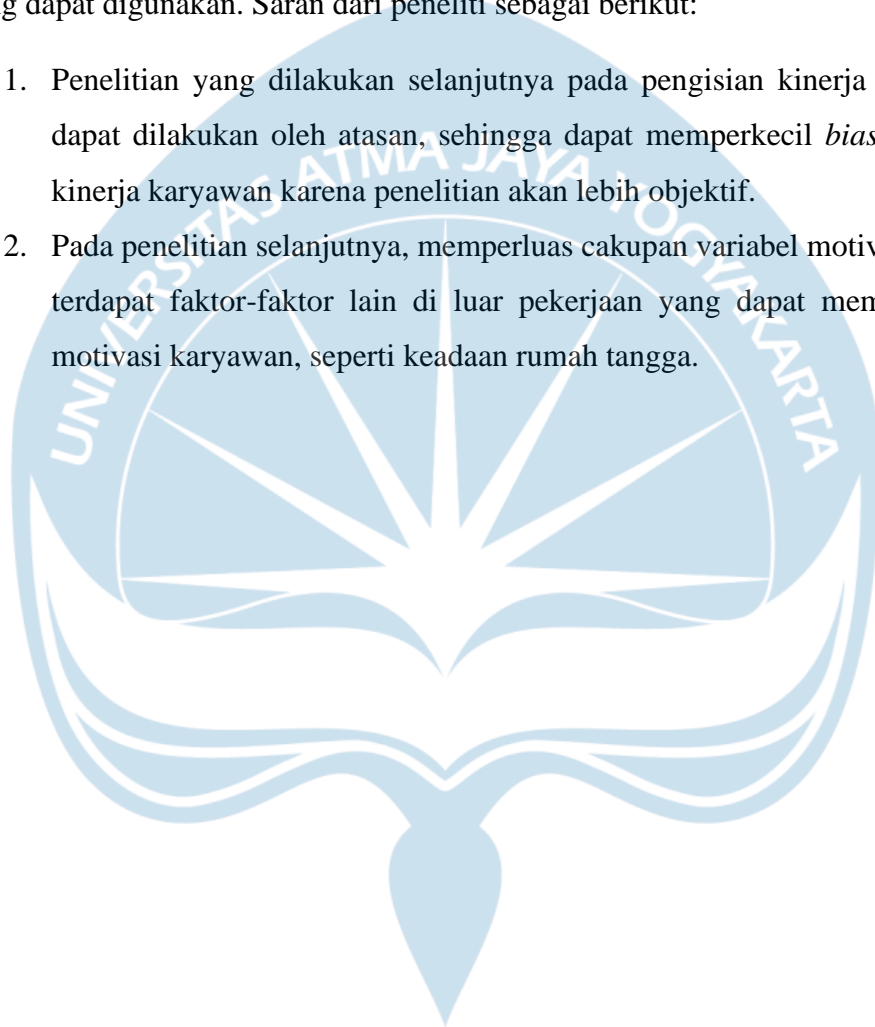
1. Penelitian dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang penjualan peralatan rumah tangga. Hasil yang didapat di perusahaan yang bergerak di bidang lain akan menghasilkan hasil yang berbeda.
2. *Employee performance bias*. Pada variabel kinerja karyawan terdapat kemungkinan subjektif/*bias* karena diisi oleh karyawan saja, seharusnya ada masukan dari atasan/*supervisor* agar dapat melihat dari sudut pandang yang berbeda.
3. Kuisisioner yang dibuat ada kemungkinan terdapat perbedaan. Penyusunan kuisisioner mengacu dari beberapa sumber sehingga ada kemungkinan beberapa bagian yang tumpang tindih atau berbeda konteksnya, karena sumber jurnal acuan yang digunakan menyediakan kuisisioner yang kurang memadai, sehingga peneliti mencari dari beberapa sumber jurnal yang lain.
4. Pengisian kuisisioner tidak didampingi dan diawasi oleh peneliti sehingga terdapat banyak perbedaan pemahaman antara maksud peneliti dengan responden.
5. Sementara teori kebutuhan memberi kita beberapa wawasan tentang memotivasi karyawan, mereka tidak memberikan gambaran motivasi yang lengkap. Selain itu, kebutuhan tambahan tampaknya memotivasi beberapa karyawan. Misalnya, karyawan semakin merasakan kebutuhan akan keseimbangan kehidupan kerja. Mereka membutuhkan waktu untuk merawat orang yang mereka cintai sambil mengelola beban kerja mereka.
6. Dalam variabel kompensasi, lebih cenderung mengarah pada komponen tunjangan dan bonus bukan kompensasi secara keseluruhan.

7. Kondisi fisik pada lingkungan kerja seperti suhu ruangan, penerangan, kebersihan, dsb juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang ada, peneliti menambahkan saran yang dapat digunakan. Saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan selanjutnya pada pengisian kinerja karyawan, dapat dilakukan oleh atasan, sehingga dapat memperkecil *bias* pengisian kinerja karyawan karena penelitian akan lebih objektif.
2. Pada penelitian selanjutnya, memperluas cakupan variabel motivasi. Masih terdapat faktor-faktor lain di luar pekerjaan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, seperti keadaan rumah tangga.



DAFTAR PUSTAKA

- Acquah, A., Nsiah, T. K., Antie, E. N. A., & Otoo, B. (2021). Literature Review on Theories of Motivation. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 9(5), 2349–0187. <https://doi.org/10.36713/epra2012>
- Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63, 308-323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Aguinis, H., Joo, H., & Gottfredson, R. K. (2013). What monetary rewards can and cannot do: How to show employees the money. *Business Horizons*, 56(2), 241–249. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2012.11.007>
- Asim, M. (2013). Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training : Specific to Education Sector of. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(9), 1–9.
- Batt, R. (2002). Managing customer services: Human resource practices, quit rates, and sales growth. *Academy of management Journal*, 45(3), 587-597.
- Bratama, A., & Erianjoni. (2020). The Influence of Organizational Culture, Compensation, and Work Environment on Employee Performance in Class II B Bangko Correctional Institutions. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 10(2), 416. <https://doi.org/10.26858/jiap.v10i2.15626>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Fawcett, S.E., Brau, J.C., Rhoads, G.K., Whitlark, D. and Fawcett, A.M. (2008), “Spirituality and organizational culture: cultivating the ABCs of an inspiring

- workplace”, *International Journal of Public Administration*, Vol. 31 No. 4, pp. 420-438.
- Fushen, & Zendrato, M. V. (2019). the Impact Analysis of Motivation, Training, and Work Environment To Nurses Performance in Patient Safety. *Journal of Economic Empowerment Strategy (JEES)*, 2(1), 54. <https://doi.org/10.30740/jees.v2i1.38>
- Hafiza, N. S., Shah, S. S., & Jamsheed, H. (2011). Relationship between Rewards and Employee’s Motivation in the Non-Profit Organizations of Pakistan. *Business Intelligence Journal*, 4(12), 327–334.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaworski, C., Ravichandran, S., Karpinski, A. C., & Singh, S. (2018). The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on part-time employees’ commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 74(February 2017), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.011>
- Kadek Eni Juniari, N., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI SEKOLAH TINGGI PARIWISATA NUSA DUA BALI*. 11, 823–840.
- Kopelman, R.E., Brief, A.P. and Guzzo, R.A. (1990), “The role of climate and culture in productivity”, in Schneider, B. (Ed.), *Organizational Climate and Culture*, Jossey-Bass, San Francisco, CA, pp. 282-318.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal*, 3(2), 75-84
- Laras, T., Jatmiko, B., Susanti, F. E., & Susiati. (2021). The Effect of Work Environment and Compensation on Work Motivation and Performance: A Case Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1065–1077. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1065>

- Malik, M. I., Ahmad, A., Gomez, S. F., & Ali, M. (2011). A study of work environment and employees' performance in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(34), 13227–13232. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.1502>
- Madhani, P. (2010). Resource Based View (RBV) of Competitive Advantage: An Overview.
- McCracken, M., McIvor, R., Treacy, R., & Wall., T. (2017). Human capital theory: assessing the evidence for the value and importance of people to organisational success. *CIPD Publication*, May, 1–67. https://www.cipd.co.uk/Images/human-capital-theory-assessing-the-evidence_tcm18-22292.pdf
- Milne, P. (2007). Motivation, incentives and organisational culture. *Journal of Knowledge Management*, 11(6), 28–38. doi:10.1108/13673270710832145
- Musriha. (2011). Influences of Work Behavior, Work Environment, and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia. *Academic Research International* 1(3), 303-314
- Msengeti, D. M., & Obwogi, J. (2014). Effects of Pay and Work Environment on Employee Retention: A Study of Hotel Industry in Mombasa County. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(1), 2250–3153. www.ijsrp.org
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2020.
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nuraeni, Y. S. & Irawati, D. (2020). The Effect of Compensation, Motivation, And Work Satisfaction On Employee Perfomance At Citra Grand Hotel Karawang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 8(3), 244-255

- Oliver, R. L. (1974). Expectancy Theory Predictions of Salesmen's Performance. *Journal of Marketing Research*, 11(3), 243–253. doi:10.1177/002224377401100302
- Qayyum, A. (2012). An empirical analysis of employee motivation and the role of demographics: The banking industry of Pakistan. *Global Business and Management Research*, 4(1), 1.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348.
- Robbins, Stephen P., DeCenzo, David A., & Coulter, Mary (2019). *Fundamentals of Management, Global 11th Edition*, Pearson (Intl).
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2021). *Organizational Behaviour, Updated, Global Edition, 18th Edition*, Pearson (Intl)
- Savaneviciene, A., & Stankeviciute, Z. (2010). *The paper provides an overview of a number of conceptual models*. 21(4), 426–434.
- Sedarmayanti, Hajah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Sekaran, and Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. 66th ed. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Siddiqi, T., & Tangem, S. (2018). Impact of Work Environment, Compensation, And Motivation on The Performance of Employees In The Insurance

- Companies of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 15(5), 153–162.
- Stollberger, J., Las Heras, M., Rofcanin, Y., & Bosch, M. J. (2019). Serving followers and family? A trickle-down model of how servant leadership shapes employee work performance. *Journal of Vocational Behavior*, 112(July 2018), 158–171. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.003>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, I. & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif* 4(2), 223-229
- Taras, V. (2012). Direct Versus Indirect Compensation. *Compensation & Benefits Review*, 44(1), 24–28. <https://doi.org/10.1177/0886368712445666>
- Tariq, M., Tanveer, A., Abrar, M., & Iqbal, A. (2017). EWOM and Brand Awareness Impact on Consumer Purchase Intention: Mediating Role of Brand Image. *Pakistan Administrative Review*, 1(1), 84–102.
- Tsai, K.-H., Yu, K.-D., & Shih-Yi, F. (2005). Do Employee Benefits really offer no advantage on firm productivity? *Journal of the Eastern Asia Society for Transportation Studies*.
- Van Veldhoven, M. (2005), “Financial performance and the long-term link with HR practices, work climate and job stress”, *Human Resource Management Journal*, Vol. 15 No. 4, pp. 30-53.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Wijaya, T. & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA* 3(2), 37-45