

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional, maka kesimpulan yang didapat yaitu:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Kompensasi yang diberikan secara optimal akan mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Hasil ini juga menjelaskan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional, dengan nilai signifikansi 0,008 ($0,008 < 0,05$). Motivasi yang diberikan perusahaan terbukti mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hasil ini juga menjelaskan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.
3. Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional, dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Artinya, kompensasi dan motivasi memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini juga menjelaskan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima.

B. Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya diharapkan meneruskan dan mengembangkan penelitian ini sebagai referensi dalam penjelasan manajemen sumber daya manusia. Kajian lanjutan dapat difokuskan pada penguatan teori mengenai perilaku organisasi, kinerja karyawan, serta berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja yang belum dibahas dalam penelitian ini agar menyajikan gambaran lebih menyeluruh terkait faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi PT Aneka Busa Internasional

PT Aneka Busa Internasional sebagai perusahaan dapat melakukan peningkatan seperti:

- a) Perusahaan disarankan untuk mempertahankan kebijakan pemberian tunjangan dan fasilitas lain yang dinilai telah sesuai dan mampu mencukupi kebutuhan karyawan. Selanjutnya, sistem insentif sebaiknya disesuaikan dengan pencapaian kinerja atau target tertentu, sehingga dapat menjadi motivasi tambahan bagi karyawan.
- b) Perusahaan disarankan untuk terus menjaga kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan. Di sisi lain, guna menghindari kejenuhan perusahaan perlu memberikan variasi tugas yang lebih beragam dan membuka peluang pengembangan diri sehingga karyawan merasa lebih bertanggung jawab dan puas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- c) Perusahaan disarankan untuk mempertahankan budaya kerja yang telah berjalan serta terus melakukan evaluasi berkala terhadap hasil kerja karyawan. Selain itu, perlu peningkatan kerjasama tim melalui pelatihan, kegiatan *team building*, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi antara karyawan.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA