

BAB V

SIMPULAN & SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil, antara lain:

1. Rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini telah terjawab melalui hasil perhitungan melalui SPSS terhadap uji parsial dan uji simultannya. Keduanya memberikan kesimpulan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, serta variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.
2. Hasil perhitungan regresi linier berganda dapat memberikan kesimpulan bahwa nilai konstanta pada variabel terikat akan bernilai 0,481 pada saat tidak ada variabel bebasnya. Kemudian, koefisien regresi variabel bebas pertama menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuannya akan meningkatkan variabel terikat sebesar 0,884. Selanjutnya, koefisien regresi variabel bebas kedua menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuannya akan meningkatkan variabel terikat sebesar 0,209.
3. Diperoleh besarnya angka pada koefisien determinasi sebesar 0,587 yang berarti bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat sebesar 58,7%

4. Hasil perhitungan terhadap uji hipotesis secara simultan dapat memberikan kesimpulan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan nilai $F_{hitung} (39,039) > F_{tabel} (3,162)$.
5. Diperoleh hasil dari perhitungan uji hipotesis secara parsial memberikan kesimpulan bahwa variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikatnya.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pimpinan perusahaan atau manajemen PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sei Dadap Asahan harus lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti pemberian kompensasi harus diberikan dengan pertimbangan pada resiko pekerjaannya, perusahaan juga sekiranya dapat memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja serta kemampuan yang dimiliki karyawan, kemudian pihak perusahaan juga sekiranya dapat memberikan bonus kepada karyawan dengan tepat waktu, serta tempat parkir dan tempat ibadah kiranya dapat diperhatikan dan diperbaharui menjadi lebih baik dalam perusahaan.

2. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pimpinan atau manajemen harus lebih memperhatikan kondisi lingkungan karyawan dalam bekerja, seperti perusahaan memperhatikan mesin-mesin yang sudah tua, yang sering rusak serta memperhatikan peralatan yang hampir habis agar segera dipenuhi sebelum habis, mengingat lokasi perusahaan jauh dari pusat kota. Kemudian pimpinan kiranya memberikan kepeduliannya pada karyawan dengan membantu karyawan jika mengalami kesulitan atau keluhan dalam bekerja.
3. Penelitian ini masih bersifat umum karena mungkin masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain selain variabel yang ada dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi serta kompetensi untuk diteliti dan lebih memperdalam ruang lingkup penelitian pada masa yang akan datang.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar dapat menambah atau memperdalam ruang lingkup penelitian melalui literature-literatur yang lebih lengkap tentang kompensasi dan iklim organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.