BAB V

KESIMPULAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil analisa berdasarkan pengolahan data pada penulisan penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan mengenai pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja fisik dan Disiplin kerja di PT Pabrik Es Siantar Kota Pematang Siantar 2024 sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pabrik Es Siantar Kota Pematang Siantar. Dengan hasil tersebut maka H1 diterima.
2. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pabrik Es Siantar Kota Pematang Siantar. Dengan hasil tersebut maka H2 diterima.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pabrik Es Siantar Kota Pematang Siantar. Dengan hasil tersebut maka H3 diterima.
4. Kompensasi, Lingkungan kerja fisik dan Disiplin kerja di PT Pabrik Es Siantar Kota Pematang Siantar 2024. .Peneliti menemukan bahwa Kinerja karyawan di PT Pabrik Es Siantar Kota Pematang Siantar belum optimal, dilihat dengan menurunnya produksi karena karyawan bekerja tidak maksimal, kemudian tingkat disiplin kerja akibat penerimaan yang menurun sehingga karyawan terkesan malas malasan dan bekerja dan kerap terjadi kecelakaan hingga menyebabkan karyawan cidera akibat human error.

variabel independen Kompensasi, Lingkungan kerja fisik dan Disiplin kerja mampu memberikan perubahan atau mempengaruhi variabel dependen yakni Kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti memberikan saran yang sekiranya dapat dijadikan masukan oleh PT Pabrik Es Siantar untuk membentuk sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih baik, sebagai berikut :

1. Berdasarkan variabel Kompensasi diketahui masih rendahnya indikator kompensasi gaji dan bonus yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dalam hal, hal yang dapat dilakukan terhadap permasalahan tersebut ialah penulis menyarankan perusahaan untuk memberikan gaji pokok, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya. Keterbukaan dalam struktur kompensasi membantu menghindari kesalahpahaman dan meningkatkan kepercayaan, Pertimbangkan untuk mengaitkan bagian dari kompensasi dengan kinerja individu atau tim. Ini dapat berupa bonus, komisi, atau insentif lainnya yang mendorong produktivitas dan pencapaian tujuan dan Selain gaji, berikan tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan cuti yang dibayar. Tunjangan ini dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menjadi faktor penentu dalam keputusan mereka untuk tetap di perusahaan.
2. Berdasarkan penelitian mengenai variabel Lingkungan kerja fisik diketahui masih rendahnya indikator keamanan bekerja, penulis menyarankan

Adakan pelatihan rutin tentang protokol keselamatan kerja, penggunaan alat pelindung diri (APD), dan prosedur darurat. Kemudian Pastikan komunikasi yang jelas dan terbuka antara manajemen dan karyawan tentang masalah keselamatan, dan Pastikan kebijakan diterapkan dengan konsisten dan karyawan memahami serta mematuhi aturan yang ada. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung kesejahteraan karyawan

3. Menurut penelitian tentang variabel disiplin kerja, terlihat bahwa pegawai memiliki tingkat disiplin yang rendah dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang merupakan solusi untuk masalah ini ialah penulis menyarankan organisasi untuk memberi tahu pegawai untuk selalu memenuhi kewajiban instansi kepada pegawai, yaitu selalu konsisten dalam melaksanakan tugas oleh organisasi sehingga diharapkan peningkatan efisiensi dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas secara konsisten yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut.
4. Berdasarkan penelitian berdasarkan variabel Kinerja pegawai diketahui masih terjadinya penurunan sasaran kinerja pegawai (skp) dan lemahnya indikator ketepatan waktu hal yang dapat dilakukan terhadap permasalahan tersebut ialah penulis menyarankan instansi untuk mendorong karyawan untuk bertindak lebih profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil dalam melaksanakan tugas mereka sehingga mencapai tujuan kinerja karyawannya juga meningkat, dan instansi dapat mengawasi sumber daya manusia sehingga mereka mampu dan dapat diandalkan oleh karena itu dapat

meningkatkan kinerja dalam suatu instansi. Selain itu, pegawai diharapkan tidak menunda pekerjaan yang diberikan oleh suatu organisasi karena mengakibatkan kehilangan banyak peluang, ketidakmampuan untuk mencapai tujuan, dan hal lain yang dapat tindakan yang diambil oleh pegawai untuk menghindari penundaan tugas yang diberikan adalah mengontrol ukuran kerja keras, mengawasi prioritas utama saat kerja, tidak melalui melewatkan baik, terima kasih upaya sendiri, meningkatkan motivasi diri dan bersikap realistis saat Pekerjaan dapat menjadi cara untuk menghentikan biasanya pegawai menunda pekerjaan mereka.

5. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat diperluas dengan merancang penelitian lain yakni penelitian agar dapat mengidentifikasi variabel Kompensasi, Lingkungan kerja fisik, Disiplin Kerja di PT Pabrik Es Siantar di Kota Pematangsiantar.