

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisa yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan di Bank Kuningan maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya perubahan pada kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja maka akan merubah kinerja karyawan di Bank Kuningan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin meningkat kinerja karyawan di Bank Kuningan. Hal ini berdasarkan jawaban responden pada variabel kompensasi, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memilih jawaban setuju. Berarti kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sudah sesuai dengan harapan dan keinginan karyawan.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja karyawan di Bank Kuningan. Hal ini Berdasarkan jawaban responden pada variabel kepemimpinan, mayoritas karyawan memilih jawaban setuju.
4. Lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka dapat meningkat kinerja karyawan di Bank Kuningan. Hal ini Berdasarkan jawaban responden pada variabel lingkungan kerja, mayoritas karyawan memilih jawaban setuju, namuncukup banyak responden yang menjawab ragu-ragu pada butir pernyataan nomor 4. Hal ini berarti lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan sudah cukup baik namun perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada point pernyataan nomor 4. Yaitu warna-warna yang ada di tempat kerja saya membantu meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam bekerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh diatas, saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penyebaran angket kompensasi diperoleh nilai terendah angket pada indikator keandalan tentang kompensasi dengan skor angket 501. peningkatan kompensasi harus menjadi prioritas utama. Kompensasi yang adil dan kompetitif sangat penting untuk menjaga kepuasan dan motivasi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang baik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan gaji pokok, memberikan bonus kinerja, serta menyediakan tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, fasilitas seperti asuransi kesehatan dan program pensiun juga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.
2. Berdasarkan hasil penyebaran angket kepemimpinan diperoleh nilai terendah angket pada keandalan tentang kepemimpinan dengan skor angket 513. kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan untuk mendorong kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung karyawan dalam mencapai tujuan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif akan membantu meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan harus berinvestasi dalam pelatihan kepemimpinan untuk manajer dan supervisor agar mereka dapat mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk memimpin tim dengan efektif. Pemimpin yang baik juga harus mampu membangun komunikasi yang terbuka dan membina hubungan yang baik dengan anggota tim.
3. Berdasarkan hasil penyebaran angket lingkungan kerja diperoleh nilai terendah angket pada keandalan tentang lingkungan kerja dengan skor angket 522. lingkungan kerja yang kondusif harus terus ditingkatkan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membuat karyawan merasa lebih betah dan produktif dalam bekerja. Perusahaan dapat melakukan penataan ulang ruang kerja untuk menciptakan suasana yang lebih menyenangkan, memastikan bahwa peralatan kerja berfungsi dengan baik,

serta menyediakan fasilitas yang diperlukan seperti area istirahat dan ruang makan. Selain itu, hubungan antar karyawan juga harus dijaga agar tetap harmonis, dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat mempererat hubungan antar anggota tim.

4. Peneliti selanjutnya yang berfokus pada penelitian bidang ilmu manajemen dan ilmu manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) perlu memperhatikan hasil temuan ini dengan mereplikasi hasil penelitian ini pada objek penelitian lainnya di perusahaan, atau industri lain di Indonesia.