

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dianalisis melalui penyebaran kuisioner kepada responden pada karyawan kantor pusat PDAM Tirta Kamuning Kuningan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada karyawan PDAM Tirta Kamuning Kuningan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada karyawan PDAM Tirta Kamuning Kuningan. Semakin kondusif lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Kamuning Kuningan. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka akan semakin rendah kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Kamuning Kuningan. Semakin kondusif lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Kamuning Kuningan. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
6. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya, kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan jika terlebih dahulu mampu meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian, secara tidak langsung motivasi kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

7. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan motivasi kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan mendorong akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dianalisis, peneliti mengajukan saran yang dapat digunakan oleh PDAM Tirta Kamuning Kuningan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, variabel kompensasi memiliki skor dari yang paling rendah pada indikator tunjangan sehingga perusahaan diharapkan agar memberikan sistem kompensasi secara adil dan sesuai terutama tunjangan kerja. Tunjangan yang tidak sesuai dapat menurunkan penilaian terhadap kompensasi sehingga berpengaruh pada hasil kerjanya. Pengelolaan tunjangan harus lebih jelas dan sesuai agar dapat meningkatkan *output* kerja yang tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, variabel lingkungan kerja memiliki skor dari yang paling rendah pada indikator peralatan kerja yang memadai sehingga perusahaan diharapkan agar lebih memperhatikan peralatan kerja yang digunakan dalam bekerja. Kurangnya peralatan yang sesuai dapat mengganggu proses pelaksanaan tugas, menurunkan produktivitas, serta memberikan dampak negatif terhadap kenyamanan dan motivasi karyawan dalam bekerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, variabel motivasi kerja memiliki skor dari yang paling rendah pada indikator kebutuhan untuk memberikan pengaruh sehingga perusahaan diharapkan agar menciptakan suasana kerja yang mendukung gaya kepemimpinan partisipatif serta mendorong pemberdayaan individu dengan cara melibatkan mereka dalam diskusi tim, pelatihan kepemimpinan, dan pemberian tanggung jawab untuk memimpin suatu pekerjaan.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, variabel kinerja karyawan memiliki skor dari yang paling rendah pada indikator tingkat

kesalahan. Hal ini mengindikasikan adanya keraguan karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga perusahaan diharapkan membangun budaya kerja yang tidak hanya fokus pada pencapaian hasil akhir, tetapi juga menghargai proses kerja setiap karyawan. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang tanpa takut membuat kesalahan akan membantu meningkatkan kepercayaan diri, inisiatif, dan motivasi kerja.

5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, maupun komitmen organisasi, agar hasil yang diperoleh lebih menyeluruh. Objek penelitian selanjutnya sebaiknya diperluas, tidak hanya terbatas pada kantor pusat PDAM Tirta Kamuning Kuningan, melainkan juga mencakup unit cabang, instansi berbeda, atau sektor lain sehingga temuan penelitian lebih bersifat umum dan dapat dibandingkan.