

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

##### **1. Kesimpulan Umum**

Dari hasil penelitian, analisis, dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Jala Niaga Elok, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jala Niaga Elok.
2. Ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jala Niaga Elok.
3. Ada pengaruh kompensasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jala Niaga Elok.

##### **2. Kesimpulan Khusus**

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis Kompensasi ( $X_1$ ) dan Keselamatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan menggunakan analisis koefisien korelasi, diketahui bahwa koefisien korelasi  $X_1$  sebesar 0,750, hal ini menunjukkan hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah kuat dan memiliki arah yang positif,

$X_2$  menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,743, hal ini menunjukkan hubungan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah kuat dan memiliki arah yang positif, hubungan yang positif menunjukkan semakin baik Kompensasi dan Keselamatan Kerja akan menciptakan dan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Jala Niaga Elok.

2. Hubungan yang signifikan dapat dilihat dari nilai probabilitas < 0,05 yang artinya bahwa peningkatan Kompensasi dan Keselamatan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Jala Niaga Elok dan sebaliknya, penurunan Kompensasi dan Keselamatan Kerja dapat menurunkan Kinerja Karyawan pada PT. Jala Niaga Elok.
3. Kolom *R square* untuk model 1 menunjukkan angka *R square* sebesar 0,562 Hal ini memiliki arti bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 56,2% dan sisanya  $100\% - 56,2\% = 43,8\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dan *R square* untuk model 2 *R square* sebesar 0,628. Hal ini memiliki arti bahwa besarnya pengaruh kompensasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 62,8% dan sisanya  $100\% - 62,8\% = 37,2\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
4. Dari uji hipotesis diperoleh bahwa  $t_{hitung}$  Kompensasi lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau  $4,121 > 1,663$ , dan ,  $t_{hitung}$  Keselamatan Kerja lebih

besar dari  $t_{tabel}$  atau  $3,825 > 1,663$  dengan tingkat signifikansi nilai probabilitas untuk kompensasi sebesar  $0,000 < 0.05$  dan nilai probabilitas untuk keselamatan kerja sebesar  $0,000, < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan keselamatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jala Niaga Elok.

5. Dari uji ANOVA didapat  $F_{hitung}$  model 1 adalah 107,967 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $107,967 > 3.11$  dan  $F_{hitung}$  model 2 adalah 70,061 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $70,061 > 3.11$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh simultan (bersama-sama) secara signifikan antara variabel kompensasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, maka model analisis tersebut sudah layak dan tepat untuk memprediksi kinerja karyawan.

## **B. Implikasi**

- A. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut yang diindikasikan dari balas jasa yang adil sehingga timbul adanya kepuasan kerja. Pengaruh kompensasi

yang bijaksana, terutama kejelasan dalam kompensasi yang akan diberikan kepada setiap karyawan. Dan gaji adalah salah satu bentuk dari kompensasi tersebut, dengan adanya kebijaksanaan dalam bentuk gaji sehingga karyawan akan merasa puas. Setelah karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh PT. Jala Niaga Elok, sehingga akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja bahkan timbul loyalitas pada jiwa karyawan tersebut. Kepuasan kerja tercemin pada lingkungan kerja, dimana setiap karyawan akan merasa nyaman saat bekerja dan bila hal itu terjadi maka akan berdampak pada kualitas pekerjaan karyawan itu sendiri, maka yang dapat dilakukan oleh PT. Jala Niaga Elok dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan harus mengutamakan indikasi kebijaksanaan. PT. Jala Niaga Elok yang didasari oleh pendidikan, pengalaman serta tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Dalam penentuan besarnya kompensasi harus memberikan kejelasan, kepastian serta keterbukaan dalam penentuan kompensasi yang adil agar karyawan merasa diberikan balas jasa yang sesuai serta akan bersaing dalam memberikan kontribusi terhadap PT. Jala Niaga Elok tersebut.

B. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai berada pada tingkat kuat atau mempunyai pengaruh yang positif, yang menunjukkan bahwa jika pengaruh keselamatan kerja tinggi/berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan akan tinggi pula. Sehingga perlu pengaruh keselamatan kerja yang baik agar kinerja karyawan berjalan dengan lancar dan baik. Keselamatan kerja merupakan variabel penting, dimana keselamatan kerja perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya.

C. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Instansi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personel dalam mewujudkan tujuan tersebut. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya meneliti dengan variabel kompensasi, keselamatan kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan di PT. Jala Niaga Elok. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan penelitian, pemikiran dan pertimbangan dari segi waktu maupun biaya.

## **D. Saran**

### **1. Saran untuk Kebijakan Manajerial**

Adapun saran yang dapat dikemukakan dengan melihat kenyataan bahwa kompensasi dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi merupakan salah satu faktor pendukung bagi perusahaan. Maka yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah memberikan kompensasi yang sesuai atas hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pemimpin perusahaan harus memperhatikan kondisi dan kesejahteraan karyawan dengan cara memberikan kompensasi tepat waktu tanpa adanya penundaan ataupun memberikan kompensasi lain selain gaji untuk mendorong semangat karyawan dalam bekerja, hal tersebut harus dilakukan supaya kinerja karyawan meningkat yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan juga.

2. Dalam penelitian ini ternyata keselamatan kerja mempunyai kontribusi besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. PT. Jala Niaga Elok diharapkan tetap mempertahankan dan meningkatkan keselamatan kerja yang sudah baik agar kinerja karyawan dapat terus meningkat. Agar pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan menghasilkan kinerja yang optimal.

3. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena kinerja karyawan merupakan penentu bagi kemajuan perusahaan. Berdasarkan jawaban responden, masih ada beberapa karyawan yang belum mampu bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu variabel dari penelitian ini, yaitu kompensasi dan keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kompensasi dan keselamatan kerja dapat ditingkatkan lagi maka setidaknya kinerja karyawan pun akan meningkat yang kedepannya akan mempengaruhi kinerja perusahaan juga.

## **2. Saran Untuk Pengembangan Ilmu**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat dan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman mengenai kompensasi, keselamatan kerja dan kinerja karyawan, terutama dalam mengaplikasikan teori yang telah diterima di Universitas Buddhi Dharma dengan praktek yang ada di lapangan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Abdul, Muhiid. 2012. *Analisis Statistik*. Sidoarjo: Zifatama.
- Augusty, Ferdinand. 2016. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- DR. Drs. H.M. Yani. S.H. M.M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2013. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19. Edisi Kelima". Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi)*. BumiAksara. Jakarta.
- Sucipto. 2014. *Fungsi Keselamatan Kerja*. Jakarta: Bumi Akara.
- Rudi Suardi. 2015. *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja*. Jakarta
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Irawan, Prasetya dan Suryani S.F Motik dan Sri Wahyu Krida Sakti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. STIA LAN Press.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2016. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir. 2014. *Keselamatan Kesehatan Kerja*. Angkasa Dkk. 4
- Nawawi, Ismail, 2015. *Manajemen Pengetahuan*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*, PT. Rajawali Pers, Jakarta.



Robert L. *Mathis* – John H. *Jackson*. 2016. *Human Resource Management*, edisi 10, Jakarta : Salemba Empat

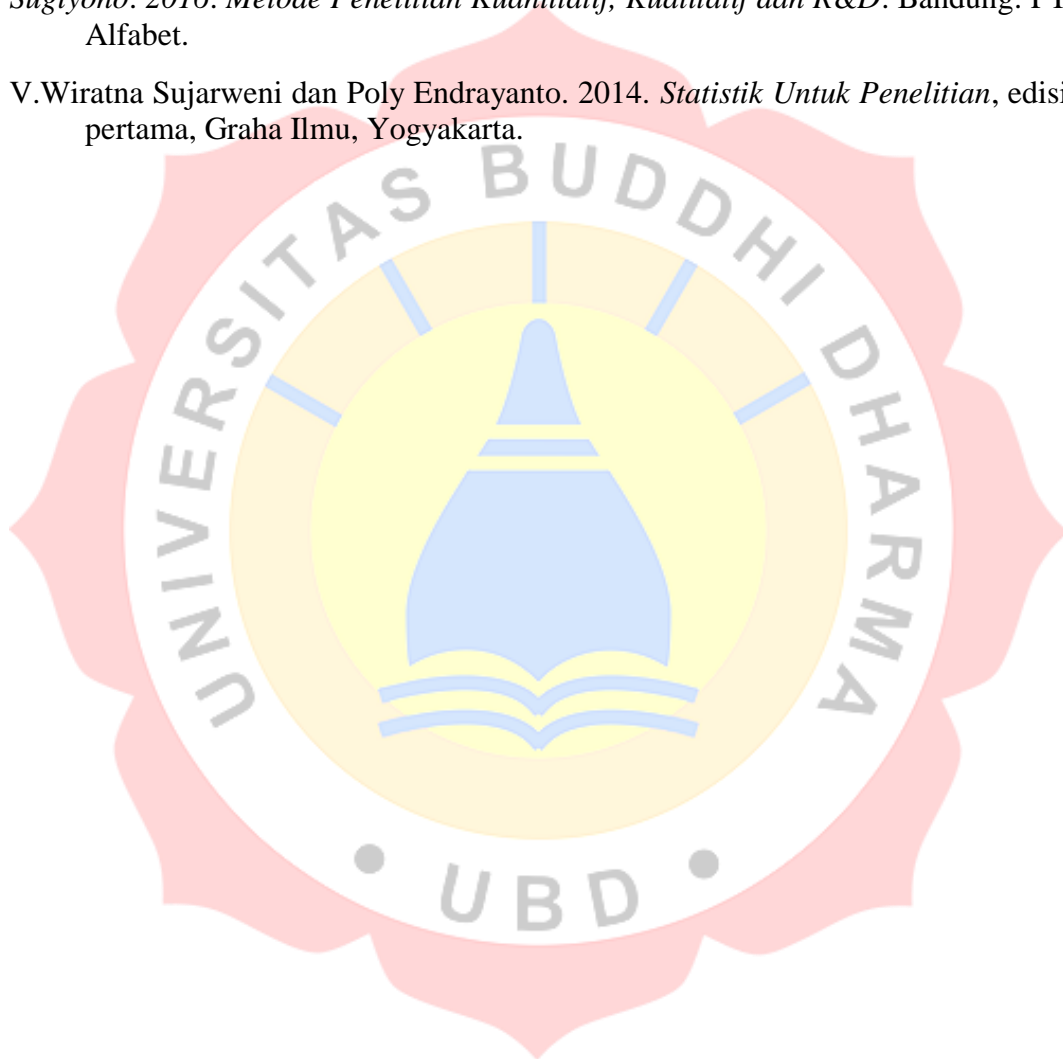
*Sangadji*, E. M., & *Sopiah*. 2014. *Consumer Behavior: Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.

Solihin, Ismail. 2014. *Pengantar Manajemen*. Erlangga, Jakarta.

Sudaryono. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

*Sugiyono*. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

V.Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto. 2014. *Statistik Untuk Penelitian*, edisi pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Albertus Valentino Parewair  
Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 17 September 1996  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Katolik  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Perumahan Bumi Indah  
Status Perkawinan : Belum Menikah  
Nomor HP : 085685879908  
E-mail : albertusparewair17@gmail.com



### Latar Belakang Pendidikan

- 2002 – 2008 : SDN Kutajaya 1
- 2008 – 2011 : SMPN 2 Pasar Kemis
- 2011 – 2014 : SMK Strada Daan Mogot
- 2014 – 2019 : Universitas Buddhi Dharma

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar benarnya.s