

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, peneliti dapat menarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji parsial oleh uji t nilai $t_{hitung} = 3,838$ dan $t_{tabel} = 2,002$. Dengan taraf signifikansi 0,000 dibawah 0,05. Ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,838 > 2,002$). Maka H_0 ditolak, artinya bahwa kompetensi terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Nilai t hitung positif maka pengaruh yang terjadi adalah positif, artinya semakin tinggi kompetensi semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji parsial nilai $t_{hitung} = 3,514$ dan $t_{tabel} = 2,002$. Dengan taraf signifikansi 0,001 dibawah 0,05. Ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,514 > 2,002$). Maka H_0 ditolak, artinya bahwa kompensasi terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Nilai t hitung positif maka pengaruh yang terjadi adalah positif, artinya semakin tinggi kompetensi semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uji parsial nilai $t_{hitung} = -1,240$ dan $t_{tabel} = 2,002$. Dengan taraf signifikansi 0,220. Ini berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-1,240 < 2,002$). Maka H_0 diterima, artinya bahwa stres kerja terdapat pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Nilai t hitung negatif maka pengaruh yang terjadi adalah negatif. Artinya semakin tinggi stres kerja semakin menurun kinerja karyawan.

4. Kompetensi, kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji F untuk variabel kompetensi, kompensasi dan stres kerja menunjukkan F hitung sebesar 17,703 dengan F tabel 2,769 dan dengan nilai signifikansi 0,000 yang berada dibawah 0,05 nilai signifikansi. Ini berarti nilai F hitung lebih besar dari F tabel. ($17,703 > 2,769$). Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Hasil pengujian koefisiensi determinasi (Adjusted Rsquare) adalah sebesar 0,459 yang berarti kompetensi, kompensasi dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 45,9%. Sedangkan sisanya sebesar 54,1% adalah pengaruh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian.

B. Keterbatasan

Penelitian ini masih terdapat banyak keterbatasan, diantaranya:

1. Keterbatasan mengenai pemilihan variabel yang diteliti seperti yang disebutkan dalam penelitian ini, sehingga hasil penelitian hanya fokus pada variabel-variabel tersebut.
2. Keterbatasan waktu tidak memungkinkan peneliti untuk menguji faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Keterbatasan referensi tentang penelitian atau riset sebelumnya, sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki kelemahan, baik dari segi hasil penelitian maupun analisisnya.
4. Sampel penelitian hanya diambil dari satu tempat perusahaan di Kudus.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan, sebagai berikut:

1. Dari aspek kompetensi, dibutuhkan peningkatan kegiatan pendidikan atau pelatihan secara periodik agar karyawan dapat memiliki semangat kerja yang tinggi yang dilengkapi dengan fasilitas kerja yang memadai dalam lingkungan kerja yang harmonis.
2. Dari aspek kompensasi menunjukkan bahwa karyawan menganggap kompensasi yang diberikan masih rendah, pemberian kompensasi bagi karyawan harus sesuai dengan peraturan yang berlaku dan selalu memperhatikan standart biaya hidup minimal tanpa mengesampingkan asas adil dan layak. untuk itu sebaiknya manajemen berupaya meningkatkan kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.
3. Dari aspek stres kerja, Sebaiknya pimpinan perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan-kebijakan yang sebelumnya berpotensi menimbulkan stres kerja bagi karyawan. Diperlukan upaya-upaya nyata yang berkesinambungan untuk menurunkan tingkat stres kerja karyawan ditempat kerja.
4. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk bidang yang sama.
5. Untuk memperoleh hasil studi yang lebih baik, maka perlu dilakukan uji lagi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menambah variabel bebas yang lebih banyak.

D. Penutup

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat senantiasa hanya kepada Rasulullah SAW yang telah memberikan pelajaran bagaimana menjadi seorang pakar ekonomi islam yang baik dan diridhoi Allah SWT, semoga kita semua selalu mengikuti jejaknya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna meskipun penulisan sudah berusaha semaksimal mungkin. Hal ini disebabkan karena keterbatasan dan sangat dangkalnya pengetahuan yang penulis miliki. Oleh karena itu penulis dengan rendah hati mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan dalam skripsi ini.

Akhirnya penulis memohon ampun kepada Allah, atas segala kekurangan dan kesalahan penulis dan doa penulis semoga skripsi ini dikemudian hari dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan semua pihak pada umumnya, yang benar-benar membutuhkannya. Amin.