

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada bab IV dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Samosir Cottage Resort Pulau Samosir Sumatera Utara.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Samosir Cottage Resort Pulau Samosir Sumatera Utara.
3. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Samosir Cottage Resort Pulau Samosir Sumatera Utara.
4. Berdasarkan hasil uji F pada variabel lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Samosir Cottage Resort Pulau Samosir Sumatera Utara.

#### **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian tersebut hal yang menjadi keterbatasan dalam melakukan penelitian hanya terbatas pada lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sementara masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti komunikasi, stress kerja, disiplin kerja dan lain-lainnya.

### **5.3. Saran**

Adapun saran yang dapat disampaikan dari penelitian ini adalah:

1. **Institusi Hotel Samosir Cottage Resort**

Berdasarkan analisis deskriptif tanggapan responden, peneliti menyarankan agar pihak dari Hotel Samosir Cottage Resort untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui:

- a. **Lingkungan kerja**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tanggapan responden yang memiliki nilai rata-rata terendah yang berjumlah 3,80 dari variabel lingkungan kerja terdapat pada kuesioner ke-7 “Hubungan rekan kerja dan atasan sangat harmonis sehingga memberikan motivasi dan kemudahan dalam menyelesaikan masalah”. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya hubungan rekan kerja dan atasan melalui ini, peneliti menyarankan pihak Hotel Samosir Cottage Resort memperhatikan hubungan kerja ke atasan maupun sesama karyawan dan meningkatkan komunikasi yang baik sehingga dapat memotivasi karyawan dan mempermudah menyelesaikan masalah.

- b. **Pelatihan**

Hasil analisis deskriptif tanggapan responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata terendah yang terdapat pada kuesioner ke-7 “Setelah mengikuti pelatihan yang ada, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah, cepat dan terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran” yang berjumlah 4.04. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya ketepatan arahan

yang diberikan instruktur dalam mencapai tujuan dan sasaran menyebabkan karyawan sulit menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan tepat. Melalui hal itu, peneliti menyarankan untuk meningkatkan instruktur ahli dalam menyampaikan materi sehingga karyawan mampu memahami dan mudah menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai tujuan dan sasaran.

#### c. Kompensasi

Berdasarkan analisis deskriptif tanggapan responden, nilai rata-rata terendah dari variabel kompensasi terdapat pada kuesioner ke-6 “Tunjangan yang diberikan kepada saya sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya” berjumlah 3,64. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya tunjangan yang diterima karyawan sehingga adanya kejenuhan dan kekwatiran yang mengakibatkan stress kerja. Oleh karena itu, peneliti menyarankan untuk memperhatikan tunjangan yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat diharapkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan.

#### 2. Penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan mengukur beberapa variabel lain seperti motivasi kerja yang diterima karyawan, komunikasi antara atasan dan rekan kerja, stress kerja yang berlebihan dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat menjadi sumber bagi peneliti selanjutnya.