

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian tentang Pengaruh kompensasi, Stress kerja dan komunikasi di Di Perusahaan Outsourcing PT Telmark Integrasi Indonesia :

1. Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Jasa Outsourcing PT
2. Variabel Stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Stres kerja tidak selalu berdampak buruk terhadap perkembangan kinerja pada titik tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Jasa Outsourcing PT.
3. Variabel komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan pengertian, kerjasama, dan juga peningkatan kinerja karyawan Perusahaan Jasa Outsourcing PT.
4. Kompensasi, stres kerja, dan komunikasi, memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan, Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama, kedua dan ketiga diterima.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Data kuantitatif yang tersedia tentang perusahaan PT Telmark Integrasi Indonesia masih sangat terbatas.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
3. Jumlah responden yang hanya 55 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

5.3. Saran

Berdasarkan keterbatasan dan hasil dari penelitian ini,terdapat saran yang dapat diberikan oleh perusahaan terkait, yaitu:

1. Perusahaan memberikan penghargaan apabila hasil pekerjaan tercapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.
2. beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan target yang diberikan.
3. Menjalin komunikasi antar bagian didalam lingkup perusahaan dengan baik.

5.4 Rekomendasi untuk penelitian selanjutya

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau mengganti variabel independen lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kapasitas karyawan, pengawasan. adanya tambahan

variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan metode wawancara atau metode perilaku dalam penelitian agar dapat memaksimalkan hasil dalam penelitiannya.
3. Untuk perusahaan diharapkan dapat meminimalisir terjadinya stres kerja pada karyawan dengan cara memberikan atau menentukan target yang realistis sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.