

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilaksanakan guna melihat pengaruh Key Performance Indicator, Lingkungan kerja dan Kompensasi atas Kinerja Karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya. Atas dasar perolehan dari studi yang sudah dilaksanakan, didapat kesimpulan:

1. Key Performance Indicators (KPI) berdampak negatif tak signifikan atas kiner karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya dengan demikian hipotesis yang di ajukan tidak terbukti.
2. Lingkungan kerja berdampak positif signifikan atas kinerja karyawan divisi pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya, maka hipotesis yang di ajukan terbukti.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya dengan demikian hipotesis yang di ajukan terbukti.

5.2 Saran

Atas perolehan penelitian, pembahasan serta simpulan yang sudah diuraikan, bisa diberi saran:

1. Atas dasar perolehan penelitian yang memperlihatkan variabel Key Performance Indicator (KPI) tak berdampak secara signifikan atas kinerja karyawan di bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya. Disarankan perusahaan bisa

menganalisis konteks perusahaan secara mendalam dengan memastikan bahwa indikator yang diukur benar-benar mencerminkan pencapaian tujuan strategis Perusahaan dan memahami implementasi KPI secara menyeluruh seperti penyesuaian kebijakan, pendekatan manajemen kinerja, dan strategi kompensasi yang lebih holistik. Selain itu, manajemen perlu mempertimbangkan penyesuaian KPI agar lebih memperhitungkan dinamika industri dan perubahan pasar yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan. Terakhir, dianjurkan untuk memperkuat sistem umpan balik dan evaluasi berkelanjutan, memungkinkan manajemen untuk secara efektif memantau dan merespons perubahan dalam kinerja karyawan seiring waktu.

2. Dengan mengetahui lingkungan kerja mempunyai dampak positif signifikan, manajemen dapat fokus pada peningkatan aspek-aspek lingkungan kerja yang memberi dampak kinerja karyawan. Seperti perbaikan fasilitas, peningkatan komunikasi, dan implementasi kebijakan yang mendukung kondisi kerja yang positif.
3. Diharapkan manajemen dapat merancang kebijakan kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seperti peninjauan kembali struktur kompensasi, menetapkan insentif yang sesuai, dan mengidentifikasi elemen-elemen kompensasi yang paling berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan dapat meneliti bagian lain dalam Perusahaan serta mengambil lebih banyak contoh, hal ini berlaku untuk ketepatan emas dalam penelitian, diyakini juga akan ada lebih banyak faktor yang juga dapat mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini adalah:

1. Selama pengumpulan informasi, data yang diberikan responden melalui jajak pendapat terkadang tidak menunjukkan anggapan responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terkadang terdapat perbedaan pertimbangan, anggapan dan pemahaman yang berbeda-beda pada setiap responden. , serta faktor-faktor lain, misalnya, keakuratan perhitungan dalam mengisi sudut pandang responden dalam survei mereka.
2. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap dampak variabel Key Performance Indicator, Lingkungan kerja dan Kompensasi sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji terhadap kinerja karyawan misalnya: kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, stress kerja, dll.