BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan uraian yang peneliti kemukakan maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Wangun Unggas Perkasa. Artinya, semakin baik kualitas lingkungan kerja di perusahaan, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Wangun Unggas Perkasa. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Wangun Unggas Perkasa. Artinya, semakin baik kualitas lingkungan kerja di perusahaan, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Wangun Unggas Perkasa. Artinya, ketika kompensasi yang diberikan sesuai dengan dengan beban kerja, termasuk upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas, mendorong terbentuknya kepuasan dalam diri karyawan karena merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, kompensasi yang diberikan, pengawasan, dan hubungan sosial di tempat kerja, makan akan meningkatkan komitmen dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara produktif.

6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan selanjutnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan di perusahaan.
7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa. Artinya, ketika perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan sesuai, maka akan menciptakan rasa puas pada diri karyawan, dan rasa puas ini mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk CV Wangun Unggas Perkasa

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, penulis menyampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen CV. Wangun Unggas Perkasa dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

a. Kompensasi

Dari hasil sebaran kuesioner, diketahui bahwa indikator kompensasi dengan penilaian terendah adalah insentif. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa insentif yang diberikan belum sepenuhnya mencerminkan usaha dan kontribusi yang telah mereka berikan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengkaji sistem insentif yang ada dengan menyusun kriteria pemberian yang lebih jelas, transparan, dan berbasis pada pencapaian kerja. Insentif yang adil dan proporsional akan mendorong motivasi kerja karyawan,

yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan produktivitas, baik dari segi kuantitas maupun kualitas kerja.

b. Lingkungan Kerja

Dari hasil sebaran kuesioner pada variabel lingkungan kerja, indikator kesempatan untuk maju memperoleh skor terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian karyawan merasa masih kurang memiliki ruang atau peluang untuk berkembang dalam karir di lingkungan perusahaan. Perusahaan disarankan menyediakan program pelatihan dan pengembangan karir yang terstruktur, serta membuka akses terhadap promosi jabatan berdasarkan kinerja. Ketika karyawan merasa bahwa kemajuan karir dapat dicapai melalui prestasi kerja, mereka akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya secara konsisten. Dengan demikian, produktivitas kerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya semangat dan keterlibatan karyawan.

c. Kepuasan Kerja

Dari hasil sebaran kuesioner pada variabel kepuasan kerja, indikator upah menunjukkan skor yang lebih rendah dibanding 3 indikator lainnya. Meskipun secara umum sistem kompensasi telah berjalan, masih ada persepsi dari sebagian karyawan bahwa upah yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan tanggung jawab pekerjaan yang mereka emban. Perusahaan perlu mengevaluasi sistem pengupahan yang berlaku agar lebih sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab masing-masing posisi. Karyawan yang merasa imbalannya adil akan lebih terdorong untuk bekerja maksimal dan mencapai target perusahaan.

d. Produktivitas Kerja

Dari hasil sebaran kuesioner pada variabel produktivitas kerja, indikator dengan penilaian terendah adalah kuantitas kerja. Meskipun karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan baik, tidak semua dari mereka bersedia atau merasa mampu menambah volume kerja,

khususnya di luar jam kerja reguler. Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi beban kerja yang ada dan memperhatikan kapasitas serta kondisi individu karyawan. Pemberian penghargaan tambahan bagi karyawan yang bersedia menerima tugas ekstra, pengaturan ulang jadwal kerja, atau kebijakan lembur yang adil dapat menjadi solusi untuk mendorong produktivitas tanpa mengorbankan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu CV Wangun Unggas Perkasa, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan untuk perusahaan lain dengan kondisi yang berbeda. Kedua, jumlah responden terbatas, yaitu 33 orang karyawan, sehingga hasil penelitian ini hanya menggambarkan sebagian kecil populasi. Ketiga, data diperoleh melalui kuesioner, sehingga masih mungkin dipengaruhi oleh subjektivitas responden. Keempat, variabel yang diteliti hanya mencakup lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan produktivitas, padahal terdapat faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, atau komitmen karyawan yang juga dapat mempengaruhi produktivitas. Selain itu, penelitian ini bersifat cross-sectional sehingga hanya melihat kondisi pada satu periode waktu.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada perusahaan atau industri lain agar hasilnya lebih dapat digeneralisasikan. Jumlah responden sebaiknya diperbanyak agar data lebih representatif. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, atau komitmen karyawan, sehingga memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.