

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap hipotesis yang diajukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Kaliaren Jaya Plywood. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan secara proporsional dan sesuai dengan kemampuan karyawan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.
2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Kaliaren Jaya Plywood. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan belum menjadi faktor utama yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan cenderung lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti lingkungan kerja, keterampilan, pengalaman kerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kaliaren Jaya Plywood. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, kapasitas, dan pembagian tugas yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang dapat menurunkan kepuasan kerja.
4. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kaliaren Jaya Plywood. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi bukan merupakan faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan cenderung lebih mempertimbangkan faktor lain, seperti lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, kenyamanan kerja, serta peluang pengembangan diri.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Kaliaren Jaya Plywood, serta merupakan variabel yang

memiliki pengaruh paling kuat terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi, loyalitas, tanggung jawab, dan semangat kerja yang lebih tinggi sehingga mampu meningkatkan produktivitas secara optimal.

6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan PT Kaliaren Jaya Plywood. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya mendorong peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme penting dalam menjelaskan hubungan antara beban kerja dan produktivitas karyawan.
7. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT Kaliaren Jaya Plywood. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan belum mampu meningkatkan produktivitas kerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti lingkungan kerja, hubungan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, serta pengelolaan beban kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

a. Saran pada variabel beban kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator target yang harus dicapai pada variabel beban kerja memperoleh nilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, PT Kaliaren Jaya Plywood disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap penetapan target kerja agar lebih realistis, terukur, dan sesuai dengan kapasitas serta kemampuan

karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan pemerataan pembagian tugas, ketersediaan waktu kerja, serta pemberian arahan dan dukungan yang memadai sehingga beban kerja yang diberikan tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan. Pengelolaan beban kerja yang proporsional diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus produktivitas karyawan.

b. Saran pada variabel kompensasi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator gaji pada variabel kompensasi memperoleh nilai rata-rata paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih menilai adanya ketidaksesuaian antara gaji yang diterima dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap sistem pengupahan dengan mempertimbangkan aspek keadilan internal maupun eksternal, kompetensi, masa kerja, serta pencapaian kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang lebih adil dan proporsional diharapkan dapat meningkatkan persepsi keadilan, motivasi kerja, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

c. Saran pada variabel kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator kepuasan terhadap hasil kerja (prestasi/kinerja) pada variabel kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata paling rendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan pengakuan terhadap pencapaian kerja karyawan melalui pemberian apresiasi, penghargaan, umpan balik (*feedback*), serta sistem evaluasi kinerja yang objektif dan transparan. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

d. Saran pada variabel produktivitas kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator kemampuan kerja pada variabel produktivitas kerja memperoleh nilai rata-rata paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan masih perlu

menjadi perhatian perusahaan. Oleh karena itu, PT Kaliaren Jaya Plywood disarankan untuk menyelenggarakan program pelatihan, pengembangan kompetensi, *coaching*, dan pendampingan kerja secara berkelanjutan. Peningkatan kemampuan kerja, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, pengalaman, maupun penguasaan teknologi dan prosedur kerja, diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga produktivitas karyawan dapat terus ditingkatkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada objek, sektor industri, maupun karakteristik responden yang berbeda sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan dapat memperkaya kajian mengenai produktivitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.