

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Merujuk pada hasil penelitian ini yang telah dilakukan dengan menggunakan alat uji SmartPLS mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Wijaya Pura, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Wijaya Pura. Variabel lingkungan kerja, khususnya terkait dengan standar kualitas pekerjaan, memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas. Sementara itu, peningkatan kompensasi, terutama dalam bentuk tunjangan kerja, dapat meningkatkan semangat kerja dan berkontribusi positif terhadap produktivitas. Namun, motivasi kerja yang terkait dengan minat atau kesenangan dalam pekerjaan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai R-Square adjusted mencapai 92,6%. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan mempertimbangkan upaya yang lebih intensif dalam meningkatkan kondisi lingkungan kerja, sistem kompensasi, dan program motivasi karyawan. Langkah-langkah strategis, seperti perbaikan fasilitas kerja, kebijakan kompensasi, dan inisiatif motivasi, dapat diimplementasikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memberikan penghargaan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses penelitian yang telah dilakukan, peneliti melakukan penelitian dengan upaya melaksanakan sesuai dengan pedoman dan prosedur

yang telah ditentukan, namun tidak dipungkiri adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian, sebagai berikut:

1. Proses pengumpulan data kuesioner yang cukup lama karena kesibukan beberapa karyawan yang sedang dinas di lapangan, sehingga mengalami beberapa kendala saat pengisian kuesioner.
2. Pengumpulan data melalui pengisian kuesioner secara online menggunakan platform *google form* yang terdapat risiko. Beberapa responden mungkin tidak mengisi kuesioner dengan teliti, seksama atau memberikan jawaban yang tidak akurat.
3. Pada penelitian ini hanya menggunakan variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja untuk menganalisis produktivitas kerja yang diharapkan kepada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lainnya seperti kinerja karyawan, disiplin kerja, etos kerja untuk menyempurnakan penelitian

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat memberikan saran dalam aspek praktis sebagai berikut:

1. Dalam aspek lingkungan kerja, Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan dapat mengambil beberapa langkah strategis. Pertama, perbaiki fasilitas kerja dengan mengevaluasi kondisi fisik dan menyediakan lingkungan yang nyaman, bersih, dan aman. Implementasikan kebijakan fleksibilitas kerja untuk menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Kembangkan program kesejahteraan karyawan, termasuk inisiatif kesehatan fisik dan mental, seperti program kebugaran atau konseling. Berikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan melalui sistem penghargaan formal atau pengakuan sederhana untuk meningkatkan motivasi. Dukung keterlibatan karyawan dengan mendorong dialog

terbuka dan memberikan ruang untuk menyampaikan ide dan aspirasi.

2. Dalam aspek kompensasi, Untuk meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan perlu memastikan kebijakan kompensasi yang terjaga dengan baik. Pertama, evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan kompensasi perlu dilakukan, memastikan bahwa gaji dan tunjangan bersaing dan sesuai dengan standar industri. Transparansi dalam sistem kompensasi menjadi kunci, memberikan pemahaman yang jelas kepada karyawan mengenai struktur dan kriteria penilaian. Keadilan dan ketepatan dalam pemberian kompensasi harus diutamakan untuk mencegah ketidakpuasan dan ketidaksetaraan. Pembaruan reguler terhadap kebijakan kompensasi menjadi penting agar tetap relevan dengan perkembangan industri dan kondisi ekonomi. Menyediakan program insentif, paket kompensasi komprehensif, serta melibatkan karyawan dalam survei kepuasan dapat menjadi langkah-langkah strategis. Perusahaan juga perlu memperhatikan tren pasar kerja dan kebijakan kompensasi perusahaan sejenis untuk tetap kompetitif dan memenuhi harapan karyawan. Dengan menjaga kebijakan kompensasi yang adil, sesuai, dan kompetitif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan, berpotensi meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.
3. Dalam aspek motivasi kerja, Untuk memelihara dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis yang terencana. Sering memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi karyawan, baik melalui apresiasi verbal, penghargaan formal, atau program insentif, dapat membantu membangun rasa nilai diri dan meningkatkan semangat kerja. Menyediakan peluang pengembangan karir, pelatihan, dan program mentoring membantu karyawan merencanakan tujuan jangka

panjang, sementara ciptaan lingkungan kerja positif, inklusif, dan kolaboratif dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, penugasan tugas yang menantang, dan dorongan untuk inovasi adalah elemen-elemen penting yang dapat menciptakan rasa kepemilikan dan meningkatkan motivasi. Selain itu, pengembangan program kesejahteraan karyawan, komunikasi yang jelas tentang visi dan tujuan perusahaan, serta penentuan tugas yang memotivasi dapat menjadi landasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan memotivasi, mengarah pada peningkatan produktivitas keseluruhan perusahaan.

Saran untuk penelitian mendatang mencakup fokus pada tiga area utama: lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi. Dalam lingkungan kerja, penelitian dapat mengevaluasi dampak langsung dan tidak langsung dari faktor seperti fasilitas fisik, kebijakan fleksibilitas kerja, dan dinamika tim terhadap produktivitas. Di bidang kompensasi, penelitian dapat mengeksplorasi keseimbangan yang efektif antara gaji, tunjangan, dan program insentif untuk memahami dampaknya terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Sementara itu, dalam motivasi kerja, penelitian dapat memfokuskan pada faktor-faktor khusus yang mempengaruhi semangat karyawan, seperti program penghargaan, peluang pengembangan karir, dan kebijakan keseimbangan kerja-hidup. Integrasi temuan dari ketiga area ini diharapkan dapat memberikan pandangan komprehensif untuk meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan