

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Triwijaya Sari, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut terbukti berperan signifikan dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial, sehingga memberikan gambaran yang komprehensif terkait faktor-faktor yang membentuk produktivitas kerja karyawan di perusahaan distribusi sembako tersebut.

Hasil analisis memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai *original sample* sebesar 0,247, *t-statistics* sebesar 2,599, dan *p-value* sebesar 0,009 (H1 diterima). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, baik secara fisik maupun non-fisik, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dicapai. Kekuatan utama lingkungan kerja di PT Triwijaya Sari terletak pada aspek hubungan sosial antar karyawan dan dengan atasan, sementara aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja dan tingkat kebisingan masih menjadi titik yang relatif lebih lemah.

Motivasi kerja turut menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai *original sample* sebesar 0,512, *t-statistics* sebesar 5,019, dan *p-value* sebesar 0,000 (H2 diterima). Hasil ini menegaskan bahwa dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya memiliki peranan yang sangat penting. Karyawan yang memiliki rasa otonomi, kepercayaan untuk bekerja mandiri, dan pekerjaan yang menantang cenderung lebih mampu menghasilkan output kerja yang optimal. Motivasi kerja terbukti menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel independen lainnya dalam penelitian ini.

Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai *original sample* sebesar 0,294, *t-statistics* sebesar 2,811, dan *p-value* sebesar 0,005 (H3 diterima), serta menjadi variabel dengan

pengaruh terkuat kedua setelah motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa rasa puas karyawan terhadap pekerjaan, kompensasi, dan kesempatan pengembangan karier turut menjadi faktor yang mendorong peningkatan produktivitas. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan menumbuhkan rasa dihargai dan loyalitas yang pada akhirnya berpengaruh langsung terhadap peningkatan output dan kualitas kerja yang dihasilkan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pelaksanaan dan hasil penelitian yang dilakukan, penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Keterbatasan Lingkup Subjek dan Generalisasi

Keterbatasan terdapat pada lingkup objek penelitian yang hanya difokuskan pada karyawan PT Triwijaya Sari, sebuah perusahaan distributor sembako berskala lokal dengan total populasi sebanyak 40 karyawan. Dengan ruang lingkup yang relatif spesifik dan jumlah sampel yang terbatas ini, hasil penelitian belum sepenuhnya dapat digeneralisasikan untuk perusahaan lain, terutama yang bergerak di sektor industri berbeda, mengingat adanya perbedaan karakteristik budaya organisasi, skala usaha, serta sistem manajemen sumber daya manusia di masing-masing perusahaan.

2. Keterbatasan Variabel yang Diteliti

Keterbatasan juga muncul dari jumlah variabel independen yang digunakan dalam model penelitian ini. Penelitian ini hanya melibatkan tiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis, masih terdapat 35% variasi produktivitas kerja yang belum dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Temuan ini menunjukkan adanya kemungkinan faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti kemampuan individu, gaya kepemimpinan, maupun kompensasi, yang turut berperan dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

3. Keterbatasan Proses Pengumpulan Data

Keterbatasan penelitian juga berkaitan dengan proses pengumpulan data primer yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk *Google Form*. Proses ini memerlukan waktu yang relatif cukup lama, mengingat padatannya jadwal

Hana Zuhria Hanum, 2026

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT TRIWIJAYA SARI**

UPN "Veteran" Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

kerja operasional karyawan PT Triwijaya Sari yang bergerak di bidang distribusi, sehingga aktivitas lapangan maupun pengiriman barang berpotensi menghambat kesediaan dan ketersediaan waktu responden dalam mengisi kuesioner secara lengkap dan tepat waktu.

5.3 Saran

Berlandaskan kesimpulan yang telah diuraikan, penulis menyampaikan beberapa saran yang disusun berdasarkan temuan hasil penelitian sebagai berikut:

a. Saran Teoritis

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan pengembangan model penelitian melalui penyertaan variabel lain yang berkaitan dengan faktor-faktor yang belum tercakup dalam penelitian ini. Variabel yang dapat dipertimbangkan antara lain kemampuan kerja (*ability*) dan kepemimpinan (*leadership*), sebagaimana disebutkan dalam kerangka teori Robbins dan Judge (2022), mengingat kedua faktor tersebut secara teoretis turut berperan dalam membentuk produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian mendatang juga dianjurkan untuk melakukan studi komparatif dengan melibatkan perusahaan distribusi atau perdagangan lain yang memiliki karakteristik serupa, guna mengetahui apakah pola dominasi pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas bersifat konsisten di sektor distribusi dan retail secara umum, atau hanya terjadi secara spesifik di lingkungan PT Triwijaya Sari. Penggunaan jumlah sampel yang lebih besar pada penelitian selanjutnya juga disarankan agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih kuat.

b. Saran Praktis

Saran praktis ini ditujukan kepada manajemen PT Triwijaya Sari yang dapat dijadikan acuan upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan berdasarkan temuan penelitian:

1. Perbaikan pada aspek fisik lingkungan kerja.

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori sedang, di mana aspek kenyamanan akustik dan ketenangan ruang kerja memperoleh nilai indeks paling rendah. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk melakukan penataan ulang ruang kerja, misalnya dengan

Hana Zuhria Hanum, 2026

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT TRIWIJAYA SARI**

UPN "Veteran" Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

menambahkan sekat antar divisi atau material peredam suara, khususnya pada area yang berdekatan dengan gudang dan aktivitas bongkar muat. Selain itu, kelengkapan dan kondisi perabotan kerja perlu dievaluasi secara berkala agar kenyamanan dan produktivitas karyawan dapat lebih terjaga.

2. Penguatan pengakuan dan apresiasi formal (motivasi kerja)

Meskipun motivasi kerja terbukti menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan, indikator yang berkaitan dengan pengakuan formal dari perusahaan atas pencapaian karyawan masih menunjukkan nilai yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator otonomi dan tantangan kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk merancang program penghargaan karyawan secara rutin, baik berupa pengakuan verbal, sertifikat prestasi, maupun insentif non-finansial, sehingga karyawan merasa kontribusinya benar-benar dihargai oleh organisasi.

3. Peningkatan pada dimensi kompensasi dan pengembangan karier (kepuasan kerja)

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berada pada kategori sedang, di mana aspek kepuasan terhadap peluang promosi dan kesesuaian gaji dengan beban kerja memperoleh skor yang relatif rendah. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk menyusun jalur karier yang lebih jelas dan transparan bagi setiap karyawan, serta melakukan peninjauan berkala terhadap struktur kompensasi agar lebih kompetitif dan sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan. Penyampaian informasi yang konsisten dan adil terkait kesempatan promosi juga diharapkan mampu memperbaiki persepsi karyawan terhadap prospek kemajuan kariernya di perusahaan.

4. Penguatan strategi pengelolaan sumber daya manusia secara terpadu

Mengingat ketiga variabel independen dalam penelitian ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, perusahaan disarankan untuk tidak hanya berfokus pada satu aspek saja, melainkan mengintegrasikan perbaikan lingkungan kerja, penguatan motivasi, dan peningkatan kepuasan kerja secara bersamaan dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia jangka panjang, sehingga produktivitas kerja karyawan PT Triwijaya Sari dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Hana Zuhria Hanum, 2026

***PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT TRIWIJAYA SARI***

UPN “Veteran” Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]