

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah menganalisa data penelitian mengenai “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Deskripsi kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:
 - a. Kompensasi PT Artolite Indah Mediatama tergolong kurang layak dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Pada penelitian ini, kompensasi dapat dilihat dari karyawan yang merasa tunjangan yang diterima oleh karyawan kurang dapat memenuhi kebutuhan mereka. Bayaran yang diterima karyawan pada saat cuti pun tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan. Selanjutnya karyawan merasa penghargaan yang diberikan perusahaan tidak membuat mereka lebih produktif dalam bekerja.
 - b. Lingkungan kerja PT Artolite Indah Mediatama tergolong kurang layak dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Pada penelitian ini, lingkungan kerja dapat dilihat dari suhu udara di ruangan kerja karyawan kurang sejuk untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja. Karyawan merasa terganggu aktivitasnya dengan

suara bising yang dihasilkan oleh mesin produksi. Karyawan kurang memiliki hubungan yang harmonis dengan pimpinannya sehingga dukungan dari pemimpin kurang dirasakan oleh karyawan.

- c. Produktivitas kerja karyawan pada PT Artolite Indah Mediatama tergolong cukup, karena rata-rata penilaian karyawan dari total 126 karyawan PT Artolite Indah Mediatama berada di skor 6,0270 dimana skor tersebut termasuk dalam kategori penilaian produktivitas kerja cukup baik (6,01 – 8,00). Hal ini disebabkan oleh banyaknya karyawan yang gagal dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta ketidakdisiplinan karyawan yang seringkali tidak tepat waktu dalam bekerja.
2. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama. Pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan, artinya semakin layak kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka produktivitas kerja karyawannya akan semakin tinggi.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama. Pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan, artinya semakin layak lingkungan kerja yang tersedia maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawannya.
4. Model penelitian kompensasi dan lingkungan kerja dapat memprediksikan produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan, berikut ini dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

1. Saran – Saran untuk PT Artolite Indah Mediatama

Berdasarkan uraian diatas mengenai kesimpulan, peneliti menjelaskan beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

1. Perusahaan mampu memberikan tunjangan yang telah disesuaikan dengan standar kebutuhan karyawan dan beban tanggung jawabnya seperti jumlah anak bagi yang sudah berkeluarga. Perusahaan dapat memberikan bayaran yang sesuai meski diluar jam kerja. Perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan yang dapat memberikan semangat kerja bagi karyawan. Hal yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan penghargaan karyawan teladan dan bonus tambahan bagi karyawan yang memiliki produktivitas tinggi.
2. Perusahaan mampu memberikan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal yang dapat dilakukan adalah melakukan perbaikan pada ventilasi udara serta menambahkan *blower* udara sehingga udara panas yang ada di dalam ruangan kerja dapat keluar dan karyawan bisa merasa nyaman dalam bekerja. Selanjutnya untuk mendekatkan hubungan baik antara pimpinan dengan karyawan ataupun hubungan dengan sesama karyawan, diharapkan perusahaan melakukan penjadwalan

gathering tahunan sehingga karyawan dapat merasakan dukungan pemimpinnya.

3. Perusahaan dapat bertindak tegas kepada karyawan yang sering absen dan terlambat dengan memberikan sanksi seperti surat peringatan ataupun potong gaji. Untuk meningkatkan kemampuan dari masing-masing karyawan, perusahaan sebaiknya rutin melakukan pelatihan – pelatihan kepada karyawan yang mendapatkan hasil penilaian produktivitasnya rendah.