

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dari hasil pembahasan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa skor kriterium jawaban responden untuk variabel kompensasi pegawai PT. PINDAD (Persero) Bandung yaitu sebesar 75,98% apabila dikonsultasikan berada pada kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi di PT. PINDAD (Persero) Bandung, berada pada kategori sedang.
2. Berdasarkan hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa skor kriterium jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja di PT. PINDAD (Persero) Bandung yaitu sebesar 76,72% apabila dikonsultasikan berada pada kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di di PT. PINDAD (Persero) Bandung, berada pada kategori sedang.
3. Berdasarkan hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa skor kriterium jawaban responden untuk variabel produktivitas kerja di PT. PINDAD (Persero) Bandung yaitu sebesar 85,02% dan apabila dikonsultasikan berada pada kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja di PT. PINDAD (Persero) Bandung, berada pada kategori baik.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya jika kompensasi tinggi maka produktivitas kerja

pun akan tinggi dan sebaliknya jika kompensasi rendah maka produktivitas kerja pun akan rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi *pearson product moment* sebesar 0,7211 yang menunjukkan korelasi yang berada pada kategori kuat. Pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 51,99%. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh kuat terhadap produktivitas kerja. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya jika kualitas lingkungan kerja tinggi maka produktivitas kerja pun akan tinggi dan sebaliknya jika kualitas lingkungan kerja rendah maka produktivitas kerja pun akan rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi *pearson product moment* sebesar 0,6178 yang menunjukkan korelasi yang berada pada kategori kuat. Pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 38,17%. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya jika kompensasi dan lingkungan kerja tinggi maka produktivitas kerja pun akan tinggi dan sebaliknya jika kompensasi dan lingkungan kerja rendah maka produktivitas kerja pun akan rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi ganda sebesar 0,7951 yang menunjukkan korelasi yang berada pada kategori kuat. Pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ )

terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 63,22%. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja.

## 5.2 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dan merujuk kepada skor kriterium setiap indikator, saran yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor kriterium terendah di antara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel kompensasi, indikator uang honor kegiatan memiliki skor kriterium rendah. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan loyalitas terhadap pekerjaan dan instansi yaitu dengan memberikan kompensasi yang lebih layak dan sesuai terhadap apa yang pegawai inginkan. agar mereka lebih bersemangat lagi dalam menunaikan kewajibannya terhadap perusahaan, sehingga akan timbul loyalitas dan komitmen dalam melakukan pekerjaan serta target realisasi kerja.
2. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel lingkungan kerja, indikator kebosanan memiliki skor kriterium rendah. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan meminimalisir kebosanan. Kebosanan kerja dapat disebabkan oleh perasaan tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah. Dengan memberikan waktu istirahat yang cukup dan jam kerja yang sesuai, pegawai akan merasa bersemangat kembali untuk melakukan pekerjaan sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat dilaksanakan secara efisien sehingga produktivitas kerja pun meningkat.

3. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel produktivitas kerja, indikator disiplin memiliki skor kriterium rendah. Upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaikinya yaitu dengan memberikan aturan-aturan yang sesuai kepada pegawai agar pegawai patuh dan memotivasi dirinya untuk disiplin dalam setiap pekerjaan sehingga komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan loyalitas terhadap pekerjaan dan instansi kembali meningkat.
4. Pihak PT. PINDAD (Persero) Bandung hendaknya senantiasa untuk terus memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja yang berada di sekitar pegawai tersebut, untuk dijadikan indikator peningkatan produktivitas kerja. Hal ini bisa dilakukan dengan cara pemberian kompensasi yang efektif, layak dan adil, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan serta fasilitas kerja yang relatif memadai.