

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis dapat disimpulkan hasil – hasil sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dengan peningkatan lingkungan kerja akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV Imexindo Nusantara.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dengan semakin meningkat budaya organisasi akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV Imexindo Nusantara.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, maka dengan adanya peningkatan lingkungan kerja akan memberi pengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan CV Imexindo Nusantara.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, maka dengan semakin meningkat budaya organisasi akan memberi pengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan CV Imexindo Nusantara.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, maka dengan semakin meningkat kepuasan kerja akan memberi

pengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan CV Imexindo Nusantara.

6. Kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, maka dengan semakin meningkat lingkungan kerja akan semakin meningkatkan kepuasan kerja, untuk selanjutnya dengan kepuasan kerja yang semakin meningkat akan lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV Imexindo Nusantara.
7. Kepuasan kerja memediasi budaya organisasi terhadap produktivitas kerja, maka dengan semakin meningkat budaya organisasi akan semakin meningkatkan kepuasan kerja, untuk selanjutnya dengan kepuasan kerja yang semakin meningkat akan lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV Imexindo Nusantara.

## 5.2 Saran

Saran yang bisa disampaikan berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

### 5.2.1 Saran Bagi Pimpinan CV Imexindo Nusantara

1. Pada variabel lingkungan kerja sebaiknya para pimpinan lebih meningkatkan hubungan antara karyawan dalam pekerjaannya baik dan tidak bermasalah, yang mendapatkan nilai rata – rata terendah. Para pimpinan sebaiknya lebih sering melakukan briefing sebelum bekerja sebagai bentuk arahan dan menyamakan persepsi para bawahan dalam bekerja serta membagi pekerjaan secara merata tanpa ada yang merasa berlebihan agar bisa menimbulkan

hubungan yang baik dari para karyawan ketika melakukan kerjasama secara tim.

2. Pada variabel budaya organisasi sebaiknya pimpinan lebih meningkatkan mengenai karyawan mampu mengembangkan kompetensi dan inovasi yang mendapatkan nilai rata – rata terendah. Pimpinan sebaiknya lebih meningkatkan pemberian pelatihan atau sejenisnya seperti workshop karena bisa membuat karyawan mendapatkan pengetahuan baru dalam bekerja sehingga bisa lebih mengembangkan kompetensinya dan dengan pengetahuan yang meningkat bisa menciptakan cara kerja baru yang lebih kreatif atau inovatif
3. Pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa para pegawai mendapatkan penghargaan dari pimpinan atas prestasi yang diperoleh mendapatkan nilai rata – rata terendah. Para pimpinan sebaiknya memberikan bonus atau tambahan insentif sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang mampu mencapai prestasi seperti meningkatkan output hasil kerjanya.

### **5.2.2 Saran Bagi Karyawan CV Imexindo Nusantara**

1. Para karyawan sebaiknya menjaga kondisi lingkungan kerja dengan ikut merawat dan menjaga sarana kerja dan alangkah baiknya juga bisa belajar di berbagai sarana kerja yang digunakan sehingga bisa lebih siap atau mampu ketika beralih kerja untuk menggunakan sarana kerja yang berbeda. Selain itu memperkuat komunikasi dengan rekan kerja khususnya yang belum dikenal dekat agar bisa menjalin hubungan yang lebih dekat dan baik dengan seluruh karyawan.

2. Para karyawan sebaiknya lebih meningkatkan disiplin guna menunjukkan bahwa mampu menjalankan budaya organisasi secara baik, yaitu datang lebih tepat waktu, dan tidak meninggalkan tempat kerja tanpa ijin dan pada saat jam kerja berada di ruang kerja menjalankan tugasnya agar bisa maksimal mencapai kuantitas kerja.
3. Para karyawan sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja dengan lebih meningkatkan ketrampilan kerjanya yaitu terus tekun dalam menjalankan aktivitas pekerjaan dan terus belajar menambah pengetahuan agar bisa menghasilkan pekerjaan lebih baik, karena akan ada tambahan nilai kompensasi apabila bisa mencapai hasil kerja lebih baik.

### **5.3    Implikasi Penelitian**

Implikasi penelitian yang bisa diambil dari hasil penelitian yang didapat ini, yaitu :

1. Implikasi teoritis yang bisa diambil dari hasil penelitian didapat yaitu hasil penelitian yang didapat bisa memperkuat hasil penelitian sebelumnya dan memperkuat teori yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Hasil penelitian dapat juga bisa menjadi masukan untuk memunculkan kebijakan manajerial bagi CV Imexindo Nusantara, yaitu untuk peningkatan lingkungan kerja dilakukan dengan terus memperbarui sarana kerja dan meningkatkan hubungan antar individu yang ada di perusahaan. Kemudian menciptakan budaya organisasi yang lebih mengarahkan para karyawan untuk

lebih bertanggung jawab menjalankan tugas dengan pemberian sanksi yang tegas didalam pelaksanaanya, tetapi disisi lain memberi kesempatan karyawan untuk mengembangkan pemikiran dan cara kerja tersendiri. Agar lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka bisa memberikan berbagai peningkatan kompensasi seperti peningkatan gaji seiring dengan semakin tingginya biaya hidup.

#### **5.4 Keterbatasan Penelitian dan Riset Yang Akan Datang**

Beberapa keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peneliti hanya mengambil variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dilihat pengaruhnya terhadap produktivitas kerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.
2. Peneliti hanya mengambil sampel dari sebagian karyawan, dimana dari jumlah karyawan bisa dimungkinkan untuk diambil semua menjadi sampel penelitian.

Berdasarkan dari keterbatasan pada penelitian ini maka peneliti memberi masukan bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Mengangkat variabel baru seperti kepemimpinan dan kompensasi sehingga dapat mengetahui variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV Imexindo Nusantara melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya juga mengambil seluruh karyawan CV Imexindo Nusantara sebagai sampel penelitian agar hasil penelitian bisa digeneralisasikan ke ruang lingkup lebih luas.