

V. KESIMPULAN DAN IMPILKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Purwokerto, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Purwokerto. Dibuktikan dengan hasil analisis data bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,168 > 1,67528$. Nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa sesuai keadaan di PT. Pos Indonesia Cabang Purwokerto tingkat pendidikan menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas kerja, Semakin tinggi tingkat pendidikan maka produktivitas kerja karyawan pun akan meningkat.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Purwokerto. Dibuktikan dengan hasil data pada variabel pengalaman kerja bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,711 > 1,67528$. Nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang berpengalaman dan lama dalam bekerja memiliki kemampuan yang lebih baik, semakin lama masa kerja karyawan, maka cara bekerjanya terlihat lebih baik dan lebih menguasai bidang yang dijalaninya.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Purwokerto. Dibuktikan dengan hasil data pada variabel lingkungan kerja bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,559 > 1,67528$. Nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Purwokerto sangat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Menjaga kebersihan, kenyamanan lingkungan kerja serta menjaga hubungan yang baik didalam perusahaan sehingga akan

mempengaruhi produktivitas kerja untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

4. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Purwokerto. Dibuktikan dengan hasil data pada variabel kompensasi bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,607 > 1,67528$. Nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang cukup tinggi berguna untuk menarik minat kepada pelamar kerja. Selain itu, fungsi dari memberikan kompensasi yang tinggi ialah mempertahankan karyawan yang sudah ada dan lebih semangat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

B. Implikasi

Berdasarkan rata-rata responden tiap variabel yang paling rendah maka implikasi dari penelitian ini adalah :

1. Peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Purwokerto dapat dilakukan dengan cara memaksimalkan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.
2. PT. Pos Indonesia Cabang Purwokerto sebaiknya lebih memperhatikan tingkat pendidikan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan cara menyesuaikan pendidikan yang ditempuh sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini.
3. PT. Pos Indonesia Cabang Purwokerto sebaiknya lebih memperhatikan pengalaman kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan cara mempertahankan karyawan dan lebih mengasah kemampuan karyawan yang sudah cukup lama dalam masa kerja agar berpengaruh baik dalam melakukan pekerjaan yang saat ini dijalankan.
4. PT. Pos Indonesia Cabang Purwokerto sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan cara memperbaiki kondisi ruangan agar terhindar dari suara bising mesin dan membuat karyawan terasa nyaman saat bekerja.

5. Kompensasi menjadi faktor pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Purwokerto. Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kompensasi dengan cara memberikan tunjangan sesuai harapan karyawan. Jika kompensasi sesuai harapan karyawan, maka karyawan akan lebih giat bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Jumlah responden 56 orang tentunya kurang relevan untuk menggambarkan keadaan perusahaan yang sesungguhnya.
2. Variabel yang diteliti untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja dalam penelitian ini hanya empat, yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kompensasi, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja.

D. Saran Untuk Penelitian Yang Akan Datang

1. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan diharapkan menambah indikator dari sumber terbaru agar hasil dapat lebih mewakili keadaan sesungguhnya.
2. Penelitian yang akan datang disarankan agar memperhatikan jumlah responden dan metode pengambilan sampel. Pengambilan sampel dalam jumlah banyak, akan berpengaruh terhadap waktu penelitian. Tentunya hasil penelitian dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.