

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Abadi Putra Mandiri (AAPM), maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan karyawan mengenai pemberian kompensasi, kondisi lingkungan kerja, dan kepuasan kerja di PT Agung Abadi Putra Mandiri (AAPM) secara keseluruhan berada pada kategori baik. Namun, berdasarkan hasil observasi lapangan, masih terdapat beberapa keluhan dari tenaga lapangan terkait k upah, tidak adanya libur terjadwal, sarana fisik kandang yang rusak dan kurang lengkap, serta minimnya perhatian dari atasan.
2. Kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kandang di PT AAPM, dengan kepuasan kerja sebagai variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja. Ketiga variabel ini secara bersama-sama mampu menjelaskan varians kinerja karyawan sebesar 65,8%, sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model seperti gaya kepemimpinan, dan tingkat stres kerja (*job stress*) karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan PT Agung Abadi Putra Mandiri (AAPM)
Perusahaan disarankan untuk memberikan upah yang transparan agar karyawan memahami kesesuaian kompensasi dengan beban kerja karyawan.

Selain itu, manajemen perlu mengoptimalkan kondisi lingkungan kerja dengan segera meremajakan fasilitas kandang yang rusak (seperti pipa air) serta melengkapi ketersediaan alat pelindung diri (APD). Terakhir, perusahaan melakukan peningkatan kepuasan kerja sebagai variabel dominan dalam riset ini, salah satunya melalui penerapan sistem libur bergantian (shift) terjadwal guna memberikan waktu pemulihan dari aktivitas lapangan yang intensif.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Mengingat nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 65,8%, peneliti berikutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang relevan dan kuat pengaruhnya terhadap tenaga lapangan agribisnis, seperti gaya kepemimpinan atasan dan stres kerja (*job stress*) karyawan.

