

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi Pada PT X”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi Disiplin kerja, Motivasi, dan Produktivitas karyawan divisi produksi pada PT X:
 - a. Produktivitas karyawan produksi pada PT X di Jl. Manggul Jaya, Bantargebang Bekasi masih tergolong rendah, yang ditunjukkan dengan pengaruh terbesar dari tingkat kualitas kerja karyawannya yang dibuktikan dengan rendahnya kualitas akhir produk yang dihasilkan, dan dari tingkat kuantitas kerja rendah yang dibuktikan dengan jumlah produksi yang tidak memenuhi target serta mampu bekerja melebihi targetnya. Selanjutnya dari tingkat ketepatan waktu yang rendah yang dibuktikan dengan karyawan produksi PT X masih banyak yang tidak bekerja sesuai jadwalnya.
 - b. Disiplin Kerja karyawan produksi pada PT X di Jl. Manggul Jaya, Bantargebang Bekasi masih tergolong rendah. Pengaruh yang berkontribusi besar antara lain adalah kehadiran rendah yang dibuktikan dengan karyawan tidak tepat waktu saat hadir ke kantor, lalu tingkat ketaatan pada peraturan kerja yang rendah dilihat dari masih banyaknya karyawan yang sering

melanggar ketentuan di tempat kerja. Pengaruh lain adalah tingkat kewaspadaan rendah dimana banyak yang tidak menjaga dan merawat peralatan kerja, lalu ketaatan pada standar kerja yang rendah dibuktikan dengan para karyawan tidak menjadikan standar kerja sebagai acuan dalam memproduksi barang, serta bekerja etis rendah dimana karyawan masih sulit untuk menghargai rekannya yang berbeda pendapat.

c. Motivasi karyawan produksi pada PT X di Jl. Manggul Jaya, Bantargebang Bekasi masih tergolong rendah. Pengaruhnya adalah rendahnya kebutuhan akan afiliasi yang dibuktikan dengan karyawan produksi PT X enggan membantu rekannya yang membutuhkan bantuan, lalu rendahnya kebutuhan akan prestasi yang dimana karyawan merasa tidak adanya *feedback* atau apresiasi dari atasan kepada karyawan produksi. Pengaruh lainnya adalah rendahnya kebutuhan akan kekuasaan dimana banyak yang belum ikut serta dalam pengambilan keputusan atau perencanaan organisasi didalam perusahaan.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi produksi PT X di Jl. Manggul Jaya, Bantargebang Bekasi. Berarti bahwa bila disiplin kerja mengalami peningkatan maka produktivitas juga akan meningkat, begitupun sebaliknya. Pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,754 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.986. Dapat dikatakan nilai ini signifikan karena dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas kerja karyawan divisi produksi PT. X di Jl. Manggul Jaya, Bantargebang Bekasi. Berarti bila motivasi mengalami peningkatan maka produktivitas juga akan meningkat, begitupun sebaliknya. Pengaruh motivasi terhadap Produktivitas memiliki nilai thitung sebesar 5,218 sedangkan nilai ttabel sebesar 1.986. Dapat dikatakan nilai ini signifikan karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Disiplin kerja dan Motivasi dapat memprediksi Produktivitas karyawan divisi produksi pada PT X di Jl. Manggul Jaya, Bantargebang Bekasi. Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas memiliki nilai F_{hitung} sebesar 61,471 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3.10 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat dikatakan nilai ini signifikan, untuk itu Disiplin kerja dan motivasi dapat memprediksi produktivitas.

5.2 Implikasi dan Saran

5.2.1 Implikasi Teoritis

- a. Disiplin kerja yang rendah terjadi ketika karyawan memiliki tingkat kehadiran yang rendah, tingkat ketaatan pada peraturan kerja yang rendah, dan tingkat kewaspadaan rendah. Dalam hal ini perusahaan harus dapat meningkatkan tingkat kehadiran karyawan divisi produksi dan *awareness* karyawan akan ketentuan yang ada di tempat kerja. Dengan membuat kembali peringatan tegas akan pentingnya untuk hadir ke tempat kerja dengan tepat waktu dan sesuai dengan jumlah yang ditentukan, aturan berpakaian dan larangan serta peringatan-peringatan selama bekerja, sehingga tidak adanya waktu yang

terbuang sehingga mengharuskan kerja melewati batas waktu kerja dan banyaknya pelanggaran yang dilakukan.

- b. Motivasi yang rendah merupakan salah satu faktor menurunnya produktivitas kerja karyawan. Motivasi rendah ini disebabkan oleh minimnya kebutuhan afiliasi karyawan dan rendahnya kebutuhan akan prestasi. Karyawan masih enggan untuk saling membantu antar rekan kerja dan merasakan tidak adanya *feedback* atasan terkait pekerjaan mereka. Hal ini dapat diatasi dengan cara meningkatkan hubungan baik dan komunikasi antar karyawan produksi dan juga dengan atasan yang bertanggung jawab. Perusahaan dapat memberikan sebuah *event* (*gathering, bonding, outing*) dan kegiatan yang dapat menumbuhkan rasa kepercayaan atau terikat sehingga dapat memberikan kesan baik antar rekan satu sama lainnya.

5.2.2 Implikasi Praktis

- a. Pada variabel disiplin kerja dalam pernyataan, Saya selalu hadir tepat waktu ke kantor untuk menyelesaikan pekerjaan dan sesudah menggunakan peralatan kerja saya merapkannya kembali merupakan persentase yang paling tinggi dilihat dari total tidak setuju (ts) dengan sangat tidak setuju (sts) yaitu sebesar 60%. Ini menandakan bahwa karyawan merasa tidak perlu untuk hadir tepat waktu ke tempat kerja, dan tidak mengherankan apabila banyak yang sering tidak hadir kerja, serta merasa tidak perlu merapikan dan menjaga peralatan setelah ia gunakan untuk membuat barang. Hal ini tentunya menciptakan sebuah kebiasaan yang sangat buruk apabila dibiarkan saja, untuk itu perusahaan perlu memberikan peringatan tegas, *punishment*, dan *reward* bagi

yang pantas untuk mendapatkannya. Namun juga perlunya bagi atasan untuk memberikan perhatian akan suasana lingkungan kerja, ciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, serta berikan komunikasi lebih terkait perawatan, perapihan, dan penjagaan peralatan yang ada digudang dapat melalui lisan/verbal ataupun visual yang dapat dipajang di tempat sekitaran gudang yang mudah terlihat.

- b. Pada variabel motivasi dalam pernyataan, saya dengan suka rela membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan merupakan persentase yang paling tinggi apabila dilihat dari total tidak setuju (ts) dan sangat tidak setuju (sts) yaitu sebesar 68,4%. Menandakan bahwa karyawan masih enggan untuk mau menolong sesama rekannya dengan suka rela, dan belum terlihat kedekatan yang erat dan lebih sering bekerja individual. Selain itu sebesar 65,3% (STS+TS) karyawan yang merasa tidak mendapat *feedback* dari atasannya. Perusahaan perlu untuk meningkatkan hubungan erat antar karyawan produksinya baik dengan mengadakan kegiatan bersama ataupun menambah kerja dengan sistem tim sehingga memungkinkan karyawan mendekatkan dirinya satu sama lain. Serta untuk atasan ataupun *manager* melakukan monitoring dan memberikan *reward & punishment* kepada karyawannya.
- c. Pada variabel produktivitas pada dimensi kualitas kerja terdapat indikator kualitas akhir sesuai dengan standar, sebanyak 74,7% (STS+TS) karyawan divisi produksi PT X yang tidak memenuhi pekerjaannya sesuai dengan standar serta sebesar 70,5% (STS+TS) karyawan produksi PT X tidak dapat memenuhi target perbulan dan bekerja melebihi target. Sehingga membuktikan bahwa

kualitas produk yang dihasilkan karyawan masih tergolong rendah dan tak mencapainya target bulanan yang telah ditetapkan. Dimana apabila hal ini dibiarkan tentunya akan berdampak buruk bagi perusahaan. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan bagaimana kemampuan dari karyawannya, dengan cara memberikan pelatihan yang cukup/berkala. Namun perusahaan perlu juga untuk melakukan *monitoring/maintenance* dari *manager* yang bertanggung jawab/perusahaan.

5.2.3 Saran

- a. Pada variabel disiplin kerja indikator paling rendah terdapat pada dimensi bekerja etis dengan indikator berperilaku baik yaitu sebesar 43,2% (STS+TS) yang tergolong tinggi. Meskipun begitu masih terdapat karyawan yang merasa dirinya tidak berperilaku baik di tempat kerja. Maka dari itu perlu adanya perhatian dari perusahaan agar karyawan yang merasa tidak berperilaku baik ini dapat tertangani sehingga tidak menimbulkan masalah di tempat kerja. Sementara dalam faktor pendidikan mayoritas pendidikan terakhir karyawan divisi produksi PT X ini yaitu SMA/ sederajat sehingga mampu menyebabkan kurangnya analisa karyawan untuk melaksanakan tugas yang kompleks dan aturan-aturan yang berlaku. Terlebih lagi lama bekerja karyawan rata-rata baru kisaran 1-3 tahun yang membutuhkan pengalaman kerja yang lebih untuk dapat membentuk pola kerja yang efektif, karena dengan begitu kendala yang muncul akan dapat dikendalikan dengan berdasarkan pengalamannya. Maka dari itu perusahaan perlu untuk meningkatkan syarat untuk pendidikan terakhir bagi

karyawan sehingga nantinya karyawan dapat memiliki kemampuan analisa yang baik sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien dimasa datang.

- b. Pada variabel motivasi indikator paling rendah terdapat pada dimensi kebutuhan akan afiliasi dengan indikator bekerja dalam tim yaitu sebesar 52,6% (STS+TS) yang tergolong rendah. Dalam hal ini berarti bahwa karyawan masih banyak yang merasa menyukai untuk bekerja sendiri-sendiri dibanding berada dalam tim. Maka dari itu perusahaan harus meningkatkan hubungan antar karyawan divisi produksinya dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang melibatkan seluruh karyawan. Selanjutnya dari faktor lama bekerja yang sebagian besar karyawan telah bekerja selama 1-3 tahun. Karyawan membutuhkan tantangan baru dalam bekerja, dimana karyawan pada masa kerja tersebut sudah memiliki gambaran mengenai sistem kerja dan akan merasa monoton yang dapat merasa bosan akan pekerjaan yang ia lakukan sehari-harinya. Serta usia karyawan divisi produksi PT X rata-rata berumur 28-35 tahun yang dimana usia produktif menginginkan banyak pengalaman, rekan kerja yang menyenangkan dan memiliki tempat kerja yang baik dari segala aspek. Perusahaan harus mampu menciptakan rasa kekerabatan atau kekeluargaan sehingga karyawan akan terikat secara emosional terhadap rekannya dan perusahaan, serta membuat suasana di tempat kerja yang nyaman sehingga tidak merasakan adanya tekanan mental atau ketidakberdayaan dalam perusahaan.
- c. Pada variabel produktivitas indikator paling rendah terdapat pada dimensi ketepatan waktu dengan indikator penggunaan jam kerja 50,5% (STS+TS)

yang tergolong rendah. Dalam hal ini berarti masih banyak karyawan yang tidak memakai jam kerja dengan maksimal. Berdasarkan hal tersebut teguran serta peringatan dari atasan sangat diperlukan, terlebih dengan adanya peningkatan pengawasan selama jam kerja berlangsung. Hal ini agar mengurangi karyawan yang telah hadir ditempat kerja namun tidak melakukan pekerjaannya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti selama melakukan proses penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dialami sehingga dapat menjadi perhatian bagi peneliti-peneliti yang selanjutnya agar lebih menyempurnakan penelitiannya karena tentunya penelitian ini sendiri memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki. Berikut beberapa keterbatasan didalam penelitian ini adalah:

- a. Dikarenakan penelitian ini dilaksanakan pada saat masa pandemi Covid-19 menyebabkan masih terbatas dan kurangnya informasi yang diperoleh peneliti secara langsung untuk menganalisis masalah yang terjadi. Sehingga kurang maksimal data yang didapatkan serta membutuhkan waktu yang lama untuk mengumpulkan informasi.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam penelitian ini hanya terdapat dua sedangkan masih banyak variabel lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas.

5.4 Rekomendasi Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti dapat memberikan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya antara lain:

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama, atau dengan menggunakan variabel yang berbeda den
- b. gan objek/tempat penelitian yang sama.
- c. Terkait dengan penelitian yang dilakukan saat masa pandemi Covid-19, diharapkan penelitian selanjutnya lebih memperdalam dan mencari informasi yang selengkapnya dari perusahaan.