

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data, analisis deskripsi dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Produktivitas kerja karyawan adalah suatu besaran yang menunjukkan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan *input*, dimana *input* disini berupa nilai riil yang terdiri dari kapasitas mesin, jumlah karyawan dan waktu kerja.
2. Masa kerja adalah lamanya pegawai maupun karyawan telah bekerja disuatu organisasi atau institusi tertentu.
3. Penelitian ini menunjukkan (membuktikan) terdapat perbedaan produktivitas kerja pada karyawan yang telah menempuh masa kerja lama, sedang maupun baru pada karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk. Dalam uji normalitas dengan rumus Liliefors, data sampel produktivitas kerja pada karyawan yang telah menempuh masa kerja sedang berdistribusi normal dimana $L_0 < L_{tabel}$, yaitu $0,0870 < 0,1336$. Begitu pula data produktivitas kerja pada karyawan yang telah menempuh masa kerja lama dimana $L_0 < L_{tabel}$, yaitu $0,0998 < 0,1618$
4. Berdasarkan hasil perhitungan uji homogenitas dengan rumus F diperoleh $F_{hitung} = 1,35$ dan $F_{tabel (0,05;43/29)} = 1,79$ sehingga $1,35 < 1,79$ ($F_{hitung} < F_{tabel}$).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua sampel dari kelompok variabel produktivitas kerja karyawan dinyatakan memiliki data yang homogen.

5. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} pada taraf signifikansi (α) 0,05 yaitu $2,815 > 2,02$. Disimpulkan bahwa ternyata terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan yang telah menempuh masa kerja sedang dengan yang telah menempuh masa kerja lama.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka implikasi penelitian ini adalah :

1. Dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan, perusahaan perlu meningkatkan ketrampilan dan sikap (*attitudes*) karyawannya. Ketrampilan dan sikap (*attitudes*) dalam melakukan suatu pekerjaan yang dimiliki dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut yang pada akhirnya dapat menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
2. Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa masa kerja menentukan produktivitas kerja pada karyawan. Dalam hal ini, karyawan yang menempuh masa kerja sedang maupun masa kerja lama memiliki produktivitas kerja berbeda. Untuk karyawan yang menempuh masa kerja sedang perlu meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini dikarenakan

karyawan kurang giat dalam melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan produktivitas kerja rendah.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian mengenai perbedaan produktivitas kerja pada karyawan berdasarkan masa kerja yang dimiliki karyawan dapat diajukan beberapa saran yang perlu diperhatikan :

1. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam hal ini karyawan, perlu adanya peningkatan ketrampilan dan sikap (*attitudes*) melalui pemberian pelatihan. Sehingga dalam hal ini, karyawan akan melakukan pekerjaannya secara efektif, tertib dan teratur.
2. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu adanya semangat giat bekerja (keuletan kerja) yang tertanam dalam diri setiap karyawan. Hal ini diperlukan karena untuk meningkatkan semangat bekerja karyawan Sehingga karyawan akan bekerja lebih produktif dan menghasilkan produk dengan baik.
3. Perusahaan harus lebih menyadari bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami serta dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan karyawan sehingga karyawan akan merasa puas dan bahagia dengan pekerjaannya saat ini