

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran kerangka teoretik dan analisis data yang sudah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan sales PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telekomunikasi (Witel) Jakarta Timur. Kesimpulan dari hal – hal yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya akan dijabarkan berikut ini :

1. Produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan *output* berupa barang/jasa dari berbagai sumber daya (*input*). Keluaran (*output*) yakni hasil yang dicapai dari suatu proses kegiatan sementara *input* merupakan sumber – sumber utama berupa tenaga kerja dan waktu.
2. Semangat kerja merupakan suatu kondisi atau mental seseorang yang dapat menimbulkan kesenangan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan giat demi mencapai tujuan dengan mutu yang ditetapkan.
3. Disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang dalam bersikap, bertingkah laku dan berbuat secara sadar untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi.
4. Berdasarkan uji normalitas yang menggunakan Kolmogorov-Smirnov dinyatakan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas. Diketahui bahwa signifikansi nilai variabel produktivitas kerja (Y), semangat kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebesar 0,200. Nilai signifikansi pada ketiga variabel melebihi 0,05, maka data yang digunakan berdistribusi normal.

5. Berdasarkan uji linearitas diketahui bahwa hasil uji variabel produktivitas kerja terhadap semangat kerja sebesar 0,017 dan terhadap disiplin kerja sebesar 0,000. Maka dapat dipastikan variabel produktivitas kerja memiliki hubungan yang linier dengan variabel semangat kerja dan disiplin kerja.
6. Berdasarkan pada hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel melebihi 0,1 yaitu 0,966 dan nilai VIF kurang dari 10 yaitu 1,035. Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi masalah multikolinearitas.
7. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas diketahui bahwa nilai signifikansi semangat kerja (X_1) sebesar 0,546 dan disiplin kerja (X_2) sebesar 0,773, karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dipastikan dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
8. Berdasarkan hasil output uji t diperoleh t_{hitung} semangat kerja sebesar 2,176. Dari data tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} (2,176) > t_{tabel} (2,007)$ jadi H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara semangat kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan sales PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
9. Berdasarkan hasil output uji t diperoleh t_{hitung} disiplin kerja sebesar 5,442. Dari data tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} (5,442) > t_{tabel} (2,007)$ sehingga H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sales PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
10. Pada hasil uji F diketahui bahwa $F_{hitung} 20,045 > F_{tabel} 3,18$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan semangat kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama – sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

11. Berdasarkan uji koefisien determinasi diketahui bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel semangat kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) untuk menjelaskan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 43,5% sedangkan sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah dijabarkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan sales PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jakarta Timur.

Dengan demikian, implikasi dari hasil penelitian ini adalah semangat kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja. Semakin tinggi hasil semangat kerja maka hasil produktivitas kerja akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah semangat kerja maka hasil produktivitas kerja pun akan menurun. Selain itu, apabila disiplin kerja tinggi maka produktivitas kerja juga akan meningkat dan sebaliknya bila disiplin kerja rendah maka produktivitas kerja akan menurun.

Produktivitas kerja PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jakarta Timur tidak hanya dipengaruhi oleh semangat kerja dan disiplin kerja, namun terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Maka dari itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor – faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain :

1. Perusahaan sebaiknya membuat program – program motivasi yang dapat mendorong semangat kerja para karyawan sehingga dapat menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.
2. Perusahaan perlu memperhatikan kedisiplinan para karyawan dengan berorientasi pada standar operasional pekerjaan. Perusahaan dapat melakukan pengawasan secara berkala, agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Selain itu perusahaan dapat memberikan *reward* untuk karyawan yang memiliki nilai disiplin tinggi dan *punishment* untuk sebaliknya (khususnya yang melakukan pelanggaran dalam bekerja).
3. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti mengenai produktivitas kerja diharapkan dapat menggali lebih dalam lagi faktor – faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja agar dapat bermanfaat dan memberikan wawasan tambahan.