

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi *Field Agent* Di PT Home Credit Indonesia”. Menggunakan SPSS versi 2.4. Adapun hasil dari pengolahan data ditentukan hasil sebagai berikut:

1. Deskripsi pengalaman kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan PT Home Credit Indonesia, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis deskriptif sebagai berikut:

- 1.1. Pengalaman kerja pada PT Home Credit Indonesia tergolong dalam kategori rendah, hal ini didukung pada tingkat pengetahuan dan keterampilan serta lama kerja, karena banyak karyawan yang belum merasa sepenuhnya bertanggung jawab atas pekerjaannya dan kurangnya karyawan untuk memahami tugas pekerjaan yang diberikan.

- 1.2. Disiplin kerja pada PT Home Credit Indonesia tergolong dalam kategori rendah, hal ini didukung pada ketaatan pada standar kerja serta bekerja etis, karena karyawan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan benar dan kurang sesuai ketentuan serta karyawan tidak membutuhkan sikap saling menghormati dalam pekerjaan.

- 1.3. Produktivitas kerja karyawan PT Home Credit Indonesia tergolong dalam kategori rendah, hal ini didukung pada disiplin kerja dan ketepatan waktu, karena karyawan merasa mematuhi peraturan itu bukan hal yang penting dalam perusahaan dan dominan karyawan tidak membuat jadwal pelaksanaan kerja sebelum melaksanakannya.
2. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Home Credit Indonesia, yang dapat diartikan apabila pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, begitupun sebaliknya.
 3. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Home Credit Indonesia, yang artinya jika disiplin kerja tinggi, maka, akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, begitupun sebaliknya.
 4. Model penelitian pengalaman kerja dan disiplin kerja dapat memprediksi produktivitas kerja karyawan PT Home Credit Indonesia.
 5. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,543. Artinya berarti produktivitas kerja dipengaruhi pengalaman kerja dan disiplin kerja sebesar 54,3%. Dan sisanya 45,7% dipengaruhi oleh diluar faktor atau variabel lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan uraian diatas mengenai kesimpulan, peneliti menjelaskan beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

1.2.1. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas yang ada atau menambahkan variabel bebas selain pengalaman kerja dan disiplin kerja agar dapat mencari kemungkinan variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lain atau dapat menambahkan variabel bebas selain pengalaman kerja dan disiplin kerja yang memungkinkan dapat mendukung atau dapat mempengaruhi variabel terikat produktivitas kerja karyawan.
3. Pada peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian kali ini dan lebih dikembangkan untuk mencakup respon yang lebih beragam.

1.2.2. Saran untuk PT Home Credit Indonesia

Peneliti menjelaskan beberapa saran untuk PT Home Credit Indonesia yang dilihat dari masalah tertinggi dari analisis deskriptif, sebagai berikut :

1.2.2.1. Saran untuk variabel produktivitas kerja karyawan

1. Perusahaan seharusnya menetapkan target perusahaan yang sesuai dengan kapasitas yang dimiliki karyawan, yaitu dengan cara memilih karyawan yang memang sudah memiliki hasil kerja yang bagus dilihat dari hasil produktivitas kerja selama tiga bulan berturut turut, dan membedakan karyawan yang masih baru atau karyawan yang hasil kerja selama tiga bulan belakang tidak cukup bagus. bagi karyawan yang terpilih untuk mencapai target perusahaan yang dinilai cukup tinggi dan sebagai imbalannya apabila karyawan tersebut mencapai target akan mendapatkan insentif yang lebih tinggi bagi karyawan yang mencapai target perusahaan dan tidak menuntut kemungkinan bagi karyawan yang memang masih baru atau karyawan sebelumnya memiliki hasil kerja yang kurang bagus akan mendapatkan insentif yang sama sesuai dengan hasil kerja mereka yang hampir maupun mencapai target perusahaan
2. Permasalahan ini muncul dari diri karyawan dan sebaiknya karyawan membuat jadwal atau jadwal *planning* pekerjaan sebelum melaksanakannya. Hal itu dibutuhkan karena apabila setiap karyawan yang sudah memiliki jadwal perencanaan tersebut akan mempermudah pekerjaan mereka sendiri dan bisa mengambil langkah selanjutnya apabila setiap nasabah tidak mengikuti aturan perjanjian dari perusahaan dan pastinya perencanaan tersebut tidak melanggar aturan perusahaan.

3. Perusahaan seharusnya menerapkan bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan akan mendapatkan sanksi yang berat contohnya seperti apabila setiap karyawan melakukan kesalahan fatal dan pastinya melanggar peraturan yang berlaku diberikan penurunan penilaian yang biasanya akan mempengaruhi hasil pendapatan baik gaji maupun insentif. Dan diberikannya surat peringatan agar karyawan tersebut lebih mematuhi peraturan perusahaan yang dinilai sangat penting.

1.2.2.2. Saran untuk variabel pengalaman kerja

1. Perusahaan seharusnya lebih selektif, perlu memperhatikan dari calon karyawan dan harus selalu ditingkatkan terutama menyangkut kemampuan dan lama kerja yang dirasa masih kurang. Hal ini dapat dilakukan dari proses *training* teori maupun praktek dan proses *recruitment* untuk lama kerja menjadi salah satu persyaratan atau kriteria untuk calon melamar pekerjaan lebih diutamakan yang memang sudah memiliki pengalaman kerja dibidang atau divisi yang sama hal itu dilakukan untuk mencapai hasil yang tepat dan sesuai dengan ketentuan perusahaan.
2. Perusahaan seharusnya memberikan edukasi atau mengadakan *briefing* setidaknya dua kali seminggu disetiap divisi khususnya divisi *field agent* karena *field agent* kerja dilapangan jauh darijangkauan ataran oleh karena itu saat waktu *briefing*

tersebut bisa dimanfaatkan setiap karyawan meluapkan pertanyaan hal-hal yang belum sepenuhnya dipahami dari saran tersebut bisa dipertimbangan memberikan jalan keluar untuk setiap karyawan harus memiliki sikap bertanggung jawab dengan hasil yang mereka kerjakan.

3. Seharusnya memang perusahaan lebih selektif mencari calon melamar pekerjaan yang dilihat dari CV khususnya dibagian pengalaman kerjanya dan atasan bisa mengadakan *coaching* secara pribadi kepada karyawan yang memang melakukan kesalahan secara berulang-ulang hal tersebut dilakukan agar dapat menanggulangi kesalahan-kesalahan yang tidak dilakukan secara berulang-ulang apabila terjadi kesalahan yang sama secara terus-menerus akan berdampak buruk bagi hasil perusahaan dan pastinya akan berdampak buruk bagi karyawan itu sendiri dan tidak menuntut kemungkinan karyawan tersebut mendapatkan surat peringatan.

1.2.2.3. Saran untuk variabel disiplin kerja

1. Perusahaan harus lebih tegas menerapkan sanksi atau teguran untuk penilaian kehadiran bagi karyawan yang sering bolos atau absen salah satu caranya ialah potong gaji dan pengurangan insentif, hal tersebut dilakukan agar karyawan dapat mengurangi bolos atau absen dengan alasan yang tidak jelas dan perusahaan juga bisa menerapkan peraturan baru bagi

karyawan yang absensinya bagus akan mendapatkan peningkatan penilaian *attitude* yang akan mendapatkan insentif yang lebih tinggi.

2. Karena divisi *field agent* sendiri bekerja dilapangan dan otomatis berhadapan atau tatap muka langsung dengan nasabah, walaupun tugas dari *field agent* itu sendiri melakukan penagihan kepada nasabah yang dominan telat membayar, akan tetapi sikap ramah harus tetap dimiliki karyawan yaitu dengan cara atasan menggunakan pengalamannya untuk memberikan edukasi atau pembelajaran bagaimana cara menghadapi nasabah yang sulit namun tetap menggunakan sikap yang ramah, hal tersebut baik bagi penilaian perusahaan dimata nasabah.
3. Perusahanan khususnya para divisi fokus untuk mengadakan forum bagi karyawan yang memang memiliki masalah pada tugas yang diberikan tidak sesuai ketentuan, forum diadakan apabila karyawan dalam tiga bulan atau kurang dari tiga bulan tergantung seberapa banyak karyawan melakukan kesalahan. Hal itu dilakukan untuk memberikan himbuan dan mengetahui siapa karyawan yang memang masih mampu bekerja dan yang tidak mampu bekerja pada bidang atau divisi ini.