

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan divisi produksi bagian pemotongan kaca (*Cutting*) di PT Mulia Industrindo Cikarang, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk menjelaskan produktivitas kerja sebesar 52,5%, sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
 - a. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. Artinya, jika disiplin kerja tinggi maka produktivitas kerja juga akan tinggi dan sebaliknya, jika disiplin kerja rendah, maka produktivitas kerja juga akan rendah.
 - b. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Artinya, jika lingkungan kerja tinggi, maka produktivitas kerja juga akan tinggi dan sebaliknya, jika lingkungan kerja rendah, maka produktivitas kerja juga akan rendah.
 - c. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang ada, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan divisi produksi bagian pemotongan kaca (*Cutting*) PT Mulia Industrindo Cikarang.

Selanjutnya, dimensi yang paling rendah adalah dimensi lingkungan kerja non fisik dengan indikator yang paling rendah adalah suasana kerja. Butir pernyataan dengan skor terendah adalah pimpinan mengayomi anda untuk bekerja. Hal ini dapat membuktikan bahwa kurang baiknya suasana kerja antara karyawan dengan pimpinan maupun dengan atasan dapat mengakibatkan lingkungan kerja menjadi rendah. Dengan demikian para karyawan tidak mempunyai semangat untuk mencapai target karena kurang baiknya hubungan karyawan dengan pimpinan maupun dengan sesama karyawan dalam bekerja.

Selanjutnya total penilaian disiplin kerja yang paling rendah adalah bekerja sesuai prosedur. Hal ini membuktikan bahwa masih banyaknya karyawan yang belum memiliki kesadaran dan kemauan untuk taat terhadap terhadap aturan saat proses bekerja berlangsung.

Produktivitas kerja PT Mulia Industrindo Cikarang tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Untuk itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Namun penelitian ini telah membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang bermanfaat, yaitu:

1. Untuk meningkatkan hubungan kerja sama karyawan yang baik, perusahaan dapat memfasilitasinya dengan mengadakan kegiatan-kegiatan seperti forum komunikasi, olahraga bersama, dan *family gathering*. Karyawan dan atasan pun sebaiknya ikut berpartisipasi dalam acara tersebut dan mau untuk lebih bekerja sama antara karyawan dengan karyawan lain maupun karyawan dengan atasannya sehingga hubungan kerja dengan sesama karyawan maupun dengan atasan menjadi lebih baik. Terlebih dari pihak atasan yang sebaiknya dapat bersikap dengan baik dan mampu membuat karyawannya agar tidak merasa canggung, tentunya juga dengan tidak menghilangkan ketegasan dari atasan. Dengan kegiatan yang diadakan oleh perusahaan dan adanya kerja sama yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja perusahaan menjadi lebih baik sehingga bisa membuat semangat karyawan menjadi lebih tinggi untuk mencapai produktivitas kerjanya.
1. Untuk meningkatkan kedisiplinan diperusahaan khususnya pada ketaatan terhadap prosedur bekerja, perusahaan perlu memperhatikan kedisiplinan para karyawan dengan berorientasi pada standar operasional pekerjaan. Dimana perusahaan benar-benar harus mengawasi dengan baik kedisiplinan karyawannya dalam bekerja, tentunya dengan tidak mengganggu pekerjaan yang dikerjakan oleh

karyawan. Selain itu perusahaan bisa memberikan *reward* untuk karyawan yang memiliki nilai disiplin yang tinggi dan *punishment* untuk karyawan yang melanggar ketaatan terhadap prosedur bekerja. Karyawan pun sebaiknya bisa ikut menjaga dan meningkatkan kedisiplinannya di perusahaan dengan bekerja sesuai dengan prosedur. Hal ini dapat membentuk nilai, norma dan perilaku seluruh pihak di perusahaan untuk dapat meningkatkan kerja sama dan kedisiplinan, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Selain itu juga diperlukan pengawasan secara berkala, agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja.