

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Diamond Cold Storage Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kondisi Motivasi karyawan di PT. Diamond Cold Storage Bandung saat ini berada dalam tingkat yang relatif tinggi, Secara umum karyawan mempunyai tingkat kebutuhan berprestasi yang tinggi hal ini dapat dilihat berdasarkan tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai indikator kebutuhan berprestasi. terbukti bahwa mayoritas responden sebesar 65,7%, memiliki tingkat kesadaran tinggi untuk menyelesaikan tugas sampai tuntas dan siap menanggung serta menerima dampak dari hasil tugas yang dikerjakan. Mengenai tingkat dorongan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan sebagian besar karyawan yakni 68,6% menyatakan memiliki tingkat dorongan yang tinggi dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal penting yang perlu mendapatkan sorotan sekitar indikator kebutuhan berprestasi adalah, tingkat perhatian yang diberikan oleh penyelia belum terlalu tinggi. Sebesar 58,6% berpendapat bahwa tingkat perhatian yang diberikan oleh penyelia atas hasil kerja masih berada dalam kategori sedang. Dilihat dari kebutuhan Berkuasa (*Need For Power*) secara umum pula dapat dikatakan bahwa kebutuhan berkuasa karyawan relatif

terhadap karyawan lainnya. Mayoritas karyawan merasa terdorong untuk membantu rekan kerjanya dalam setiap kesempatan.

2. Gambaran tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Diamond Cold Storage Bandung menurut persepsi karyawannya relatif tinggi. Hal ini dapat dilihat pada indikator kehadiran. Dilihat dari tanggapan responden terhadap indikator ketaatan pada peraturan kerja, tingkatannya relatif tinggi pula. Sebagian karyawan kurang memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi hal tersebut dapat terlihat dari tingkat pemahaman dan ketelitian dalam menggunakan alat-alat pekerjaan.
3. Gambaran tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Diamond Cold Storage Bandung juga berada pada kategori tinggi. Sebagian besar karyawan sering melakukan perencanaan kerja sebelum memulai suatu pekerjaan. Mayoritas karyawan pun selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan seringkali bekerja melampaui standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan juga merasa sadar dan peduli terhadap masalah pemborosan dan inefisiensi dalam penggunaan sumber-sumber daya, sehingga mengorganisasikan pekerjaannya secara efisien berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya. Tingkat kreativitas dan inovasi karyawan masih beragam, sebagian karyawan memiliki tingkat kreativitas kerja dalam kategori sedang. Selain itu sebagian besar karyawan jarang memberikan gagasan-gagasan baru dalam bekerja. Para karyawan mampu menjadi rekan kerja yang baik, dan mempunyai semangat bekerjasama yang tinggi dalam bekerja. Tingkat produktivitas kerja karyawan dilihat dari indikator perbaikan terus menerus

menunjukkan hasil yang memuaskan pula ini dicirikan dengan persepsi sebagian besar karyawan mengenai tingkat kesadaran dalam menerima saran-saran yang bersifat korektif. Masalah penting dari segi produktivitas yang perlu untuk dicermati ialah mengenai aspek pengetahuan dan pemahaman kerja. Sebagian besar karyawan memiliki pengetahuan dan pemahaman yang kurang terlalu baik terhadap pekerjaannya. Karyawan memiliki tingkat perhatian yang tinggi terhadap pekerjaannya, ini mengindikasikan bahwa karyawan mencintai pekerjaannya.

4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Diamond Cold Storage Bandung. Pengaruhnya secara parsial relatif kuat. Berdasarkan hasil penghitungan data responden mengenai pengaruh secara parsial dari motivasi terhadap produktivitas kerja didapat angka sebesar 0,705 untuk koefisien b_1 dalam persamaan regresi, ini berarti jika motivasi karyawan di PT. Diamond Cold storage Bandung dinaikan sebesar satu satuan, maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,705 dengan nilai konstanta a 8,018.
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Diamond Cold Storage Bandung. Pengaruhnya secara parsial cukup kuat. Berdasarkan hasil penghitungan data responden mengenai pengaruh secara parsial dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja didapat angka sebesar 0,583 untuk koefisien b_2 dalam persamaan regresi, ini berarti jika disiplin karyawan di PT. Diamond Cold storage

Bandung dinaikan sebesar satu satuan, maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,583 dengan nilai konstanta a 8,018.

6. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Diamond Cold Storage Bandung. Pengaruhnya secara simultan termasuk dalam kategori kuat atau tinggi. Berdasarkan hasil penghitungan data responden mengenai pengaruh secara simultan dari motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja didapat angka sebesar 73,6%, sedangkan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis (*e*).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Diamond Cold Storage Bandung. Peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Hasil Penelitian mengenai tingkat motivasi pada karyawan bagian produksi di PT. Diamond Cold Storage Bandung mempunyai hasil yang relatif tinggi. Namun ada beberapa hal penting yang perlu disoroti oleh manajemen. Pertama, tingkat perhatian yang diberikan oleh penyelia, karyawan merasa tingkat perhatian yang diberikan oleh penyelia atas hasil kerja mereka belum terlalu tinggi atau sedang, padahal umpan balik atau perhatian dari seorang pemimpin sangat dibutuhkan oleh karyawan. Untuk hal ini peneliti meyarankan agar pihak manajemen lebih

- meningkatkan tingkat perhatian atas hasil kerja karyawan dengan mengadakan program penilaian prestasi karyawan secara periodik, sehingga karyawan dapat mengetahui sejauh mana prestasi kerja mereka apakah telah sesuai dengan standar perusahaan atau tidak. Kedua, permasalahan selanjutnya mengenai tingkat kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan, sebagian besar karyawan menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa perusahaan telah memberikan kesempatan yang sama bagi tiap karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan. Untuk permasalahan ini peneliti menyarankan agar manajemen lebih adil dalam menentukan karyawan yang mendapatkan promosi jabatan. Adapun tolak ukur yang bisa digunakan manajemen untuk melihat karyawan yang layak mendapatkan promosi dapat mengacu pada program penilaian prestasi karyawan secara periodik yang disarankan oleh peneliti
2. Hasil Penelitian mengenai tingkat disiplin kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Diamond Cold Storage Bandung mempunyai hasil yang relatif tinggi. Permasalahan utama yang berhubungan dengan disiplin kerja ialah, tingkat kewaspadaan. Hal tersebut dapat terlihat dari tingkat pemahaman dalam menggunakan alat-alat pekerjaan. Tingkat pemahaman karyawan yang belum terlalu tinggi terhadap kegunaan alat-alat pekerjaan berakibat pada ketelitian karyawan dalam menggunakan alat-alat kerja tersebut. Apabila hal tersebut dibiarkan maka akan berdampak pada tingkat resiko kecelakaan kerja. Hal ini diperkuat dengan pernyataan mayoritas responden yang menyatakan kadang-kadang memperhatikan faktor keselamatan kerja. Penulis menyarankan agar

perusahaan mengadakan program pelatihan kerja bagi karyawan khususnya dalam hal penggunaan alat-alat kerja. Selanjutnya berkaitan dengan permasalahan keselamatan kerja penulis menyarankan agar perusahaan memberikan pengarahan dan pelatihan mengenai program keselamatan kerja secara lebih intensif kepada karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan keselamatan kerja yang diadakan pada hari libur.

3. Masalah penting dari segi produktivitas yang perlu untuk dicermati yakni, Sebagian besar karyawan memiliki pengetahuan dan pemahaman yang kurang baik terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan kurang mampu untuk bekerja dengan lebih cepat dan tepat. Untuk permasalahan ini peneliti menyarankan agar perusahaan menyusun ulang standar operasional prosedur kerja. Dalam hal ini perusahaan harus melibatkan karyawan untuk ikut serta dalam proses penyusunannya. Setelah SOP (Standar Operasional Prosedur) disusun, hasilnya disosialisasikan melalui pelatihan kepada seluruh karyawan bagian produksi PT. Diamond Cold Storage Bandung. Untuk menjamin pelaksanaan standar operasional yang telah disusun ulang, penulis menyarankan agar manajemen melakukan pengawasan terhadap proses operasional kerja karyawan. Misalnya, untuk mempermudah pengawasan penyelia dapat membagi karyawan dalam beberapa kelompok lalu dari tiap kelompok ditunjuk seorang ketua kelompok yang nantinya bertugas untuk mengawasi proses kerja anggota kelompoknya masing-masing dan melaporkan hasilnya pada penyelia secara berkala.

4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Diamond Cold Storage Bandung, diketahui motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk tetap mempertahankan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan indikator-indikator yang peneliti gunakan dalam variabel motivasi.
5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Diamond Cold Storage Bandung, diketahui disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk tetap mempertahankan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan indikator-indikator yang peneliti gunakan dalam variabel disiplin kerja
6. Berdasarkan hasil penghitungan hipotesis penelitian secara simultan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diketahui motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk tetap mempertahankan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan indikator-indikator yang peneliti gunakan dalam mengukur variabel motivasi dan disiplin kerja.

