

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 tinggi. Sebesar 64,3% responden menyatakan memiliki tingkat

keinginan yang tinggi untuk mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi. Namun hal penting yang harus disoroti adalah mengenai tingkat kesempatan yang diberikan perusahaan 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. Ditinjau dari indikator kebutuhan beraffiliasi Sebagian besar karyawan memiliki *relationship*, rasa sosial dan solidaritas tinggi terhadap karyawan lainnya. Mayoritas karyawan merasa terdorong untuk membantu rekan kerjanya dalam setiap kesempatan.

2. Tingkat Disiplin Kerja karyawan di PT. Diamond Cold Storage Bandung relatif tinggi, Karyawan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi. Hal ini dapat dilihat pada indikator kehadiran. Walaupun tidak semua karyawan selalu hadir tepat waktu ditempat kerja, dimana dari 70 responden ada 31 responden yang menjawab selalu datang tepat waktu, sisanya 39 orang menjawab sering hadir tepat waktu. Lalu ditinjau dari persepsi karyawan mengenai tingkat kesadaran akan kehadiran sebagai bagian dari tugas utama, relatif tinggi. Dilihat dari tanggapan responden terhadap indikator ketaatan pada peraturan kerja, tingkatannya relatif tinggi pula, secara umum karyawan memiliki kesadaran tinggi untuk melaksanakan tata tertib yang ditetapkan perusahaan, hal tersebut didukung dengan tingkat pelanggaran kerja yang sangat kecil. Selain itu karyawan pun jarang sekali melakukan penundaan dalam hal penyelesaian pekerjaan. Sebagian karyawan kurang memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi hal

tersebut dapat terlihat dari tingkat pemahaman dan ketelitian dalam menggunakan alat-alat pekerjaan. Keadaan tersebut diperkuat dengan pernyataan 61,4% responden yang menyatakan kadang-kadang memperhatikan faktor keselamatan kerja.

3. 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 satandar 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, 44,3% responden mempunyai tingkat kreativitas yang tinggi dalam bekerja. Sementara 38,6% 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 hal ini dicirikan dengan mayoritas responden sebesar 58,6% mempunyai tingkat kerjasama yang sangat 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, hal ini dicirikan dengan banyaknya karyawan yang seringkali bekerja tanpa mengabaikan standar operasional prosedur kerja yang ada, sehingga karyawan kurang mampu untuk bekerja dengan lebih cepat dan tepat. Karyawan memiliki tingkat perhatian yang tinggi terhadap pekerjaannya, ini mengindikasikan bahwa karyawan mencintai pekerjaannya. Rasa cinta terhadap pekerjaan yang dimiliki seseorang akan meningkatkan rasa bangga dan sikap positif dalam bekerja.

3. 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 ganda, 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.
4. 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 ganda, 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.
5. 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). Berdasarkan pada tabel 3.2 yakni tabel Guilford, pada objek penelitian motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja.

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, sebesar 58,6% 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 menyarankan 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 yang diberikan perusahaan 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. Hal tersebut patut diperhatikan karena dapat melemahkan motivasi dari karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan dikhawatirkan berpotensi menimbulkan suasana kerja yang kurang kompetitif atau tidak menyenangkan. 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 dimana 50% responden, hanya memiliki tingkat pemahaman yang sedang terhadap kegunaan 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. Sebesar 54,3% karyawan mengakui bahwa mereka terkadang tidak teliti dalam menggunakan peralatan kerjanya sehari-hari. Apabila hal tersebut

dibiarkan maka akan berdampak pada tingkat resiko kecelakaan kerja. Hal ini diperkuat dengan pernyataan 61,4% responden yang menyatakan kadang-kadang memperhatikan faktor keselamatan kerja. Penulis menyarankan agar perusahaan mengadakan program pelatihan kerja bagi karyawan yang belum mempunyai tingkat pemahaman yang tinggi terhadap kegunaan alat-alat kerja. Selanjutnya berkaitan dengan permasalahan keselamatan kerja penulis menyarankan agar perusahaan memberikan pengarahan 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, hal ini dicirikan dengan banyaknya karyawan yang seringkali bekerja tanpa mengabaikan standar operasional prosedur kerja yang ada, 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 nilai t hitung sebesar 4,458 dengan t tabel sebesar 1,667 untuk jumlah responden 70 derajat kesalahan 5%. Ini berarti, motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dengan pengaruh 50,6% (Tabel 4.49 Output koefisien regresi ganda, lihat nilai *Standardized Coefficients*). 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 nilai t hitung sebesar 3,431 dengan t tabel sebesar 1,667 untuk jumlah responden 70 derajat kesalahan 5%. Ini berarti, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dengan pengaruh 38,9% (Tabel 4.49 Output koefisien regresi ganda, lihat nilai *Standardized Coefficients*). 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 nilai F_{hitung} sebesar 93,203 dengan F_{tabel} sebesar 3,13 untuk jumlah responden 70 derajat kesalahan 5%. ini berarti, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dengan pengaruh 73,6%. 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.

