

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan langkah terakhir yang penulis lakukan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BAZ Kab. Cianjur”, setelah membuat suatu kesimpulan selanjutnya penulis mencoba memberikan saran-saran, dengan harapan adanya perbaikan khususnya bagi objek penelitian dan pihak lain yang berkepentingan dengan penyusunan skripsi ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran disiplin kerja di BAZ Kab. Cianjur, diukur melalui indikator: (1) disiplin waktu, (2) disiplin peraturan, dan (3) tanggung jawab. Berdasarkan hasil analisis pengujian dan dikonsultasikan pada kriteria koefisien korelasi menunjukkan disiplin kerja berada pada kategori cukup tinggi. Tetapi dari disiplin kerja tersebut masih terdapat kekurangan yaitu pada indikator disiplin waktu.
2. Gambaran tingkat produktivitas kerja karyawan di BAZ Kab. Cianjur diukur melalui indikator: (1) Efektifitas pelaksanaan tugas, (2) Knowledge terhadap pekerjaan, (3) kualitas hasil pekerjaan, (4) efisiensi, (5) Perbaikan terus menerus. Berdasarkan hasil analisis pengujian dan dikonsultasikan pada kriteria koefisien korelasi menunjukkan tingkat produktivitas kerja karyawan

berada pada kategori tinggi. Tetapi dari produktivitas kerja tersebut masih terdapat kekurangan yaitu pada indikator efektivitas pelaksanaan tugas.

3. Berdasarkan hasil perhitungan dan hasil analisis pengujian koefisien korelasi yang di konsultasikan pada table Guilford dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang tinggi dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BAZ Kab. Cianjur.

5.2 Saran

Saran yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah diantara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan indikator yang dijadikan ukuran penelitian pada variabel disiplin kerja, indikator disiplin waktu memiliki skor rata-rata dan persentase terendah. Hal tersebut dapat terlihat dari tingkat kesadaran karyawan yang rendah terhadap tingkat disiplin waktu baik itu kehadiran, jam masuk, jam istirahat dan jam pulang. Apabila hal tersebut dibiarkan maka akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, 2009 menyatakan bahwa: Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut : 1) besar kecilnya pemberian kompensasi; 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan; 6) Ada tidaknya perhatian pimpinan; 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Penulis menyarankan agar di dalam organisasi pemimpin

lebih berani dalam mengambil tindakan, karena menurut penulis di lapangan pimpinan tidak tegas dalam masalah disiplin.

2. Berdasarkan indikator yang dijadikan ukuran penelitian pada variabel produktivitas kerja pegawai, efektivitas pelaksanaan tugas memiliki skor rata-rata dan persentase terendah. Hal tersebut dapat terlihat dari ketepatan waktu para karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk permasalahan ini peneliti menyarankan agar perusahaan mengadakan pelatihan dan pengarahan mengenai tugas masing-masing bagian setelah itu pengarahan atau pelatihan dilakukan perbagian supaya lebih intensif. Sesuai dengan Edy Sutrisno (2009:109) “Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan hanya sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan”.
3. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka apabila disiplin kerja karyawan tidak bekerja dengan baik maka produktivitas kerja pun akan terpengaruhi hal yang tidak baik. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih meningkatkan lagi disiplin kerja karyawannya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat dan laba perusahaan dapat meningkat pula. Sesuai dengan

pernyataan Edy Sutrisno (2009) menyatakan bahwa ”Produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila di antara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai”.

