

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh *learning organization* dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi *learning organization* pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten saat ini berada dalam tingkat yang relatif tinggi. Secara umum karyawan merasakan keberadaan perusahaan sebagai *learning organization*. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai indikator berfikir sistem (*system thinking*), penguasaan pribadi (*personal master*), model-model mental (*mental models*), visi bersama (*building shared vision*) dan pembelajaran tim (*team learning*) mendapat tanggapan yang baik. Namun hal penting yang perlu mendapatkan perhatian adalah *team learning* (keterampilan berfikir kolektif).
2. Tingkat disiplin kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten relatif tinggi. Hal ini dapat dilihat dari Frekuensi kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja dan etika kerja mendapat tanggapan yang baik dari karyawan. Namun hal yang perlu mendapat

perhatian adalah indikator etika kerja (sopan santun yang dibangun selama bekerja).

3. Produktivitas kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten juga berada pada kategori tinggi. Keadaan ini berdasarkan hasil pengolahan data untuk setiap indikator efektifitas, kreatif dan inovatif serta pengetahuan dan keterampilan mendapatkan tanggapan yang baik dari responden. Namun yang yang harus mendapat perhatian adalah efisiensi dalam hal kesadaran memakai alat-alat kantor, dan keterampilan.
4. Berdasarkan hasil penghitungan data responden mengenai pengaruh secara parsial dari *learning organization* terhadap produktivitas kerja karyawan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, dapat disimpulkan terdapat pengaruh *learning organization* terhadap pengaruh total dari kedua variabel yang diteliti (*learning organization* dan disiplin kerja), dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan terhadap pengaruh total dari kedua variabel yang diteliti (*learning organization* dan disiplin kerja) dengan hasil yang relatif kuat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh *learning organization* dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. 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 *learning organization* pada Kantor Distribusi di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mempunyai hasil yang relatif tinggi. Namun hal penting yang perlu disoroti oleh manajemen adalah perlunya meningkatkan kerja sama antara *team learning*. Hal ini mengacu pada jawaban responden yang menyatakan kurang setuju untuk berfikir bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu adanya perhatian manajemen untuk meningkatkan kerja sama tim misalnya melalui pelatihan-pelatihan terencana yang dirancang bagi pengembangan kapasitas tim secara keseluruhan. Hal lain yang perlu diadakan adalah diskusi dan dialog secara formal maupun informal, baik saat rapat, saat melakukan pekerjaan ataupun disela-sela waktu luang yang memungkinkan dilakukannya pembelajaran tim.
2. Hasil Penelitian mengenai tingkat disiplin kerja pada karyawan pada kantor distribusi di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mempunyai hasil yang relatif tinggi. Hal penting yang perlu disoroti oleh manajemen adalah sopan santun yang dibangun saat bekerja. Untuk permasalahan ini peneliti menyarankan agar perusahaan mengawasi tingkah laku karyawan dalam kehidupan kerja sehari-hari atau atasan turun langsung dalam mengawasi sikap dan perilaku yang dibangun karyawan.

3. Masalah penting dari segi produktivitas yang perlu untuk dicermati adalah kesadaran mematikan/memakai alat-alat kantor (bijak dalam menggunakan sumber daya yang tersedia. Untuk permasalahan ini penulis menyarankan agar manajemen melakukan pengawasan terhadap proses operasional kerja karyawan. Misalnya membagi karyawan dalam beberapa kelompok lalu dari tiap kelompok ditunjuk seorang ketua kelompok yang nantinya bertugas mengawasi proses kerja anggota kelompoknya masing-masing dan melaporkan hasilnya pada penyelia secara berkala dan juga karyawan yang satu dengan yang lainnya saling mengingatkan jika melihat ada keadaan tersebut terjadi ataupun mempunyai tingkat inisiatif sendiri untuk mematikan alat-alat kantor yang tidak dipakai. Hal lain yang perlu dilakukan adalah perusahaan perlu mensosialisasikan kembali program “Hemat Listrik” sebagai upaya meningkatkan efisiensi untuk meningkatkan kesadaran memakai alat-alat kantor seperlunya. dan dalam hal keterampilan perusahaan perlu memberikan pelatihan khusus misalkan pelatihan komputer dan pelatihan bahasa asing.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial perlu mengenai pengaruh *learning organization* terhadap produktivitas kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, diketahui *learning organization*, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu peneliti menyarankan kepada perusahaan meningkatkan dan mengembangkan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan

indikator-indikator yang peneliti gunakan dalam variabel *learning organization* dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil penghitungan hipotesis penelitian secara simultan mengenai pengaruh *learning organization* dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diketahui *learning organization* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk tetap mempertahankan kebijakan-kebijakan yang telah ada.

