

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai disiplin kerja karyawan yang terdiri dari frekwensi kehadiran, target produksi, keteladanan pemimpin, sanksi dan ketegasan, keadilan, hubungan kemanusiaan, serta balas jasa maka tingkat disiplin kerja karyawan pada Divisi Properti Sub Divisi Grafika PT. KAI Bandung termasuk pada kategori tinggi, yaitu sebesar 76,36%.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan yang terdiri dari tindakan konstruktif, percaya diri, tanggung jawab dan cinta pekerjaan, fleksibilitas, serta kontribusi positif maka tingkat produktivitas kerja karyawan pada Divisi Properti Sub Divisi Grafika PT. KAI Bandung termasuk pada kategori tinggi, yaitu sebesar 75,14%.
3. Hasil analisa data menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Divisi Properti Sub Divisi Grafika PT. KAI Bandung. adalah sebesar 0,574 atau 57,4% yang berada pada kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan disiplin kerja karyawan searah dengan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan. Sehingga apabila tingkat disiplin kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan tinggi pula. Sebaliknya jika tingkat disiplin kerja karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan juga rendah.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka penulis mengajukan beberapa rekomendasi yang antara lain:

1. Pada pelaksanaan disiplin kerja karyawan, perusahaan harus lebih memperhatikan kembali hubungan kemanusiaan dan balas jasa karena pelaksanaannya belum optimal. Perusahaan harus meningkatkan hubungan kemanusiaan antara karyawan dengan karyawan maupun antara karyawan dengan atasan agar dapat terbina lebih baik lagi, serta memberikan balas jasa kepada karyawan sesuai dengan kontribusi yang diberikannya.
2. Produktivitas kerja yang telah dicapai oleh karyawan sudah termasuk ke dalam kategori tinggi. Dari seluruh indikator, tanggung jawab dan cinta pekerjaan harus lebih diperhatikan kembali karena pelaksanaannya belum optimal. Perusahaan harus meningkatkan pengawasan kerja terhadap setiap karyawannya, serta harus lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan ketika sedang bekerja ataupun di saat tidak bekerja, agar mereka lebih mencintai pekerjaan mereka.
3. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka apabila disiplin kerja karyawan tidak terlaksana dengan baik maka akan terjadi perubahan yang negatif pada produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus lebih meningkatkan lagi tingkat disiplin kerja dari para karyawannya agar dapat menyokong produktivitas kerja karyawan.