

BAB V

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

5.1 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan telah didapatkan hasil bahwa hipotesa pertama terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dengan nilai Sig. $0,225 > 0,05$ yang menyatakan H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak sehingga tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan manajemen perusahaan telah melakukan peraturan tertulis maupun tidak tertulis sehingga karyawan memiliki kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun atasan. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian Endang dan Wenny (2013) yang menyatakan tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karena manajemen perusahaan sudah melakukan peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis dan mengatakan disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk mengikuti norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan untuk mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil uji regresi linier berganda menyatakan bahwa hipotesa kedua H_{a2} memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Zainul dan Muchamad (2012) bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja dan menyatakan salah satu faktor penting dalam

produktivitas kerja adalah lingkungan kerja karena keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu.

Hasil uji regresi linier berganda menyatakan koefisien uji simultan menunjukkan bahwa nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak sehingga terdapat pengaruh simultan atau bersama antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Platinum Ceramics Industry Bekasi sebesar 32,4% dan sisanya 67,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil dari uji kategorisasi skala disiplin kerja yang mendominasi yaitu pada kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 97,7% yang berjumlah 84 orang. Kemudian kategori sedang dengan persentase 2,3% yang berjumlah 2 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa partisipan lebih mendominasi disiplin kerja yang tinggi yang mengindikasikan karyawan PT Platinum Ceramics Industry dapat menjalankan norma – norma atau peraturan dengan baik.

Hasil dari uji kategorisasi skala lingkungan kerja yang mendominasi yaitu pada kategori baik dengan nilai persentase 51,2% sebanyak 44 orang. Kemudian dengan kategori sedang dengan nilai persentase 48,8% sebanyak 42 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa partisipan lebih mendominasi lingkungan kerja yang baik yang mengindikasikan karyawan PT Platinum Ceramics Industry dapat merasakan keamanan, kenyamanan serta hubungan sosial yang baik di lingkungan kerja.

Hasil dari uji kategorisasi skala produktivitas kerja yang mendominasi yaitu pada kategori sedang dengan nilai persentase 57,0% sebanyak 49 orang. Kemudian dengan kategori tinggi dengan nilai persentase 43,0% sebanyak 37 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Platinum Ceramics Industry memiliki produktivitas kerja yang sedang.

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT Platinum Ceramics Industry Bekasi, namun terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT Platinum Ceramics Industry Bekasi.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT Platinum Ceramics Industry Bekasi.

5.3 Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengajukan saran – saran antara lain:

- a. Bagi Karyawan

Untuk karyawan diharapkan agar meningkatkan kesadaran untuk menjaga lingkungan area kerja seperti menjaga kebersihan, kerapian, perawatan alat/mesin hal ini dapat meningkatkan rasa aman dan kenyamanan dalam aktivitas, begitu juga menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan agar terciptanya hubungan yang harmoni sehingga semangat kerja meningkat.

b. Bagi Instansi

Instansi perlu memperhatikan area/lingkungan kerja karyawannya seperti pencahayaan, alat/mesin yang memadai, temperatur udara, sirkulasi, kebisingan, keamanan kerja, metode kerja yang baik dan menjaga hubungan sehingga karyawan dapat merasakan dirinya sebagai asset sehingga terciptanya rasa aman dan nyaman sehingga semangat kerja karyawan meningkat.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan penelitian dengan judul atau permasalahan yang sama sebaiknya mengkaji dan memperdalam terlebih dahulu perihal fenomena yang akan diteliti. Kemudian dalam menentukan alat ukur sebaiknya menentukan teori yang lebih tepat sehingga mampu mengukur lebih dalam dan sesuai dengan apa yang seharusnya diukur. Disarankan kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di instansi agar

menggunakan kuesioner *offline*, hal ini dipertimbangkan agar semua sampel dapat terpenuhi serta menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti terjadinya *error system* ketika pengisian kuesioner secara *online*.

