

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari penelitian ini dihasilkan beberapa temuan dari pembahasan bab sebelumnya. Berikut hasil temuannya yaitu :

1. Disiplin kerja karyawan pada Perum Peruri Karawang berada pada kategori baik, karena berada pada rentang nilai antara 1.101,60 – 1.360,80 dengan nilai rata-rata skor sebesar 1.208. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Perum Peruri Karawang dipersepsikan dengan baik oleh pimpinan. Indikator tingkat kewaspadaan tinggi dalam melakukan pekerjaan merupakan indikator dengan nilai skor terendah sebesar 1.139 dan indikator melakukan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan merupakan indikator dengan nilai skor tertinggi sebesar 1.287.
2. Penilaian kerja karyawan pada Perum Peruri Karawang berada pada kategori baik, karena berada pada rentang nilai antara 1.101,60 – 1.360,80 dengan nilai rata-rata skor sebesar 1.174. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kerja karyawan pada Perum Peruri Karawang dipersepsikan dengan baik oleh pimpinan. Indikator partisipasi aktif yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam pelaksanaan program perusahaan merupakan indikator dengan nilai terendah yaitu sebesar 1.121 dan indikator aktivitas kerja karyawan dalam lingkungan perusahaan merupakan indikator dengan nilai skor tertinggi yaitu sebesar 1.214.
3. Prouktivitas kerja karyawan pada Perum Peruri Karawang berada pada kategori baik, karena berada pada rentang nilai antara 1.101,60 – 1.360,80 dengan nilai rata-rata skor sebesar 1.270. Hal ini menunjukkan bahwa Prouktivitas kerja karyawan pada Perum Peruri Karawang dipersepsikan dengan baik oleh karyawan. Indikator keterampilan yang dimiliki masing-masing karyawan dan kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan merupakan indikator dengan nilai skor terendah yaitu masing-masing sebesar 1.231 dan indikator upaya karyawan dalam meningkatkan hasil yang dicapai merupakan indikator dengan nilai skor tertinggi yaitu sebesar 1.320.

4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh sebesar 4,20% dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Peruri serta memiliki tingkat keeratan hubungan yang rendah. Artinya bahwa Jika kedisiplinan diterapkan oleh karyawan sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan disiplin kerja terlaksana dengan baik dan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Perum Peruri.
5. Penilaian kerja secara parsial berpengaruh sebesar 8,58% dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Peruri serta memiliki tingkat keeratan hubungan yang rendah. Artinya bahwa Jika penilaian kerja karyawan dilakukan sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan penilaian kerja dilakukan dengan baik dan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Perum Peruri.
6. Disiplin kerja dan penilaian kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Peruri sebesar 12,80%, sisanya sebesar 87,20% adalah pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5.2. Saran

5.2.1 Saran Bagi Lembaga

1. Indikator tingkat kewaspadaan tinggi dalam melakukan pekerjaan merupakan indikator dengan jumlah skor terendah dengan jumlah skor sebesar 1.139. Untuk itu, pihak Perum Peruri harus dapat melakukan evaluasi terhadap *performance* karyawannya dan juga memberikan edukasi tentang pekerjaan melalui pelatihan, *workshop* serta menerapkan peraturan dan sanksi yang ketat bagi karyawan yang lalai dalam melaksanakan pekerjaan mial memotong gaji, bonus atau memberikan Surat Peringatan (SP).
2. Indikator partisipasi aktif yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam pelaksanaan program perusahaan merupakan indikator dengan jumlah nilai skor terendah dengan jumlah skor sebesar 1.121. Untuk itu, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan keaktifan karyawan sebagai sumber dalam melakukan penilaian kerja. Dan memberikan informasi bahwasannya aktif dalam semua kegiatan perusahaan merupakan bagian penilaian kerja.

3. Indikator keterampilan yang dimiliki masing-masing karyawan dan kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan merupakan indikator dengan nilai skor terendah yaitu masing-masing sebesar 1.231. Untuk itu, Perum Peruri diharapkan melakukan perbaikan dengan cara meningkatkan kompetensi karyawan melalui bimbingan teknis tentang pekerjaan serta melakukan *training-training* yang bersifat ringan agar mampu menguatkan keterampilan karyawan.
4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Peruri, namun memiliki tingkat keeratan hubungan yang rendah. Dengan demikian bahwa Perum Peruri harus lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan baik secara preventif maupun korektif dengan menegakkan aturan yang lebih tegas lagi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja. Misalnya dengan melakukan teguran mulai secara lisan bahkan tulisan berupa Surat Peringatan (SP) mulai dari 1 sampai 3 dan jika masih tidak terdapat perubahan bisa dengan melakukan pemutusan hubungan kerja.
5. Penilaian kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Peruri, namun memiliki tingkat keeratan hubungan yang rendah. Dengan demikian sebaiknya pihak Perum Peruri melakukan sosialisasi tentang sistem penilaian kinerja kepada seluruh karyawan dan memperbaiki Sistem Penilaian Kinerja jika masih ada bias, agar atasan dapat memberikan umpan balik dan evaluasi kinerja karyawannya dengan baik dan pengembangan karir karyawan tidak terhambat.
6. Adanya kajian atau penelitian lebih lanjut tentang variabel lainnya yang mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan pada Perum Peruri Karawang yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga diharapkan kekurangan atau kelemahan terhadap Perum Peruri Karawang bisa diketahui secara menyeluruh.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai acuan serta bahan perbandingan bagi penelitian dan juga untuk dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan guna dapat memperdalam hasil temuan pada penelitian dengan penggunaan variabel-variabel peningkatan produktivitas kerja yang berbeda.
2. Diharapkan ditunjang dengan wawancara dari sumber-sumber yang kompeten dalam kajian peningkatan produktivitas kerja karyawan di Perum Peruri Karawang.
3. Diharapkan lebih mengevaluasi pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner agar dapat mewakili secara tepat variabel yang diukur.
4. Diharapkan bisa mencari indikator lain sebagai alat ukur dari variabel yang akan diteliti.
5. Diharapkan dapat menggunakan jenis penelitian kualitatif untuk memperoleh data akurat.

