

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tetap bagian penyadap PTPN VII Unit Usaha Bergen Afdeling V maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan tetap bagian penyadap pada PTPN VII Unit Usaha Bergen Afdeling V. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungangan uji hipotesis dengan statistik F, ternyata hasil perhitungan menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $40,175 > 3,12$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengaruh nyata dari kepuasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,521 atau 52,1%, ini menunjukkan jika kepuasan karyawan terpenuhi, mereka merasa nyaman dan tenang dalam melakukan pekerjaannya, yang pada akhirnya tertanam di diri mereka untuk bersikap disiplin, kemudian akan tumbuh komitmen setiap individu pada perusahaan yakni produktivitas yang maksimal.

2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan tetap bagian penyadap pada PTPN VII Unit Usaha Bergen Afdeling V. Hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,824 > 1,99$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Pengaruh nyata dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian sadap dapat ditunjukkan oleh koefisien jalur $_{zx}$ sebesar 0,619.

Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 38,32%, dan pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja melalui variabel disiplin kerja sebesar 21,59%. Secara total pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 59,91%.

Bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu adanya perbaikan dan peningkatan faktor kepuasan kerja, karena kepuasan kerja terkait erat dengan peningkatan produktivitas kerja

3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan tetap bagian penyadap pada PTPN VII Unit Usaha Bergen Afdeling V. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,355 > 1,99$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima,

Pengaruh nyata dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian sadap dapat ditunjukkan oleh koefisien jalur $_{zy}$, sebesar 0,646.

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara langsung sebesar 41,73%.

Bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu adanya perbaikan dan peningkatan faktor disiplin kerja, karena disiplin kerja merupakan pendorong yang terpenting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan tetap bagian penyadap pada PTPN VII Unit Usaha Bergen Afdeling V.

Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,556 > 1,99$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.

Pengaruh nyata dari kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian sadap dapat ditunjukkan oleh koefisien jalur r_{yx} , sebesar 0,540 atau 54%. Pengaruh variabel lainnya terhadap Disiplin Kerja sebesar 67,82%.

Bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa jika kepuasan diperoleh dari hasil pekerjaan maka kedisiplinan kerja baik, sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

B. SARAN

Beberapa saran dan pertimbangan dalam penelitian ini antara lain :

Saran Penerapan/Praktis:

1. Pihak perusahaan hendaknya selalu memperhatikan faktor kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan, oleh karena itu perlu adanya perbaikan dan

peningkatan faktor kepuasan kerja, karena kepuasan kerja terkait erat dengan peningkatan produktivitas kerja.

2. Perlu adanya upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan kearah yang lebih baik dari sekarang, dengan mencoba membuat suatu program yang bersifat merangsang para karyawan agar dengan sendirinya mampu meningkatkan disiplin kerja.
3. Sebaiknya perusahaan lebih sering mengadakan dialog secara terbuka antara pimpinan dan karyawan di luar waktu kerja atau pendekatan secara personal untuk membicarakan permasalahan-permasalahan atau keluhan-keluhan karyawan yang terjadi baik di dalam maupun di luar perusahaan sehingga dapat mengeluarkan suatu solusi yang tepat berguna bagi karyawan dan menguntungkan bagi perusahaan.

Saran bagi Pengembangan Ilmu /Akademis:

Disarankan untuk meneliti lebih jauh dan mendalam tentang variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja, misalnya variabel imbalan, motivasi kerja, lingkungan kerja, keterampilan kerja, type kepemimpinan dan lain sebagainya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.