

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pijar Sukma, dibuktikan dengan koefisien sebesar 0.481, nilai  $t_{hitung}$  yang didapatkan sebesar 5.007 dengan taraf signifikansi 0.000, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pijar Sukma, dibuktikan dengan koefisien sebesar 0.337, nilai  $t_{hitung}$  yang didapatkan sebesar 2.524 dengan taraf signifikansi 0.014, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pijar Sukma, dibuktikan dengan koefisien sebesar 0.392, nilai  $t_{hitung}$  yang didapatkan sebesar 4.536 dengan taraf signifikansi 0.014, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.
4. Variable yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pijar Sukma adalah variabel pelatihan. Ini sesuai pada nilai  $t_{hitung}$  pelatihan memiliki nilai paling besar bila dibandingkan dengan variable lainnya.

## 5.2. Saran

Dari hasil penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan jawaban responden pada variabel pelatihan diketahui indikator dengan nilai terendah adalah pelatihan yang selama ini dilakukan, materi yang diberikan sesuai yang dibutuhkan karyawan, sehingga saran yang bisa jadi bahan pertimbangan adalah PT. Pijar Sukmaseharusnya memperhatikan materi yang disampaikan harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan kualitas instruktur yaitu instruktur yang lebih menguasai materi agar para peserta pelatihan merasa puas dan pelatihan menjadi lebih menarik, juga tidak monoton.
2. Berdasarkan jawaban responden pada variabel disiplin kerja diketahui indikator dengan nilai terendah adalah karyawan menggunakan peralatan kerja sesuai kebutuhan produksi. Sehingga saran yang bisa jadi bahan pertimbangan adalah PT. Pijar Sukma harus memperhatikan penggunaan peralatan kerja harus digunakan sebagaimana fungsinya, selain itu masih adanya peralatan kerja yang digunakan bukan pada fungsinya sehingga PT. Pijar Sukma harus melengkapi peralatan kerja yang dibutuhkan karyawan.
3. Berdasarkan jawaban responden pada variabel lingkungan kerja diketahui indikator dengan nilai terendah keamanan yang ada di perusahaan (tempat kerja) sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman. sehingga saran yang bisa jadi bahan pertimbangan adalah PT. Pijar Sukma harus

meningkatkan sistem keamanan di tempat kerja dengan memasang CCTV misalnya atau dengan menyediakan sarana keamanan kerja seperti kotak P3K sehingga karyawan merasa terjaga keamanannya dalam bekerja.

4. Untuk penelitian mendatang, untuk dilakukan penelitian pada sampel yang berbeda supaya diketahui dengan jelas pengaruh variabel independen yang meliputi: pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen. Selain itu peneliti selanjutnya bisa menggunakan variable yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selain pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja, misalnya menggunakan variabel kompensasi, etika kerja, sikap kerja, kerjasama tim, integritas, motivasi kerja dan variabel lainnya.

