

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
Berdasarkan hasil uji t dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($6,322 > 1,98350$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 2) Turnover karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji t dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($4,091 > 1,98350$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 3) Kerja lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
Berdasarkan hasil uji t dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($9,834 > 1,98350$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 4) Disiplin kerja, turnover karyawan dan kerja lembur secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas.
Berdasarkan hasil uji F dengan nilai F hitung $197,868 > 3,08$ (F tabel) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu:

1. Diketahui bahwa variabel disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka, disarankan agar PT LB Technologies Batam dapat menjaga dan mempertahankan kedisiplinan yang ada dalam perusahaan terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperbaiki disiplin kerja yang ada pada perusahaan tersebut karena dalam perusahaan sangat diperlukan adanya kedisiplinan untuk membangun kualitas karyawan. Dan juga disarankan agar karyawan perlu diberikan dorongan agar bersemangat dalam menjalankan pekerjaan, seperti dengan memperhatikan kesejahteraannya, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi baik secara finansial maupun non finansial, sehingga mengurangi rendahnya produktivitas kerja karyawan.
3. Karena dalam penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja, turnover karyawan dan kerja lembur , maka diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, stress kerja, motivasi kerja dan sebagainya.