

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan pada pengujian penelitian yang telah dilakukan menggunakan *SmartPLS 3.0* dan telah memperoleh pembahasan dan hasil analisis dari bab-bab sebelumnya yang telah dijelaskan yaitu perihal tentang pengaruh dari disiplin kerja, stress kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja PT Telkom Bogor Witel Bogor, dengan begitu seperti berikut adalah seluruh kesimpulan dari pembahasan yang telah dibahas:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Terbukti dari pembahasan jika pernyataan dari responden yang mayoritas para karyawan memilih pernyataan “menaati peraturan perusahaan” terlihat dari hasil *loading factor* tertinggi pada Disiplin kerja 11 (DK11) yang berjumlah 0,829 dan yang terendah mayoritas dengan pernyataan disiplin kerja 13 (DK13) berjumlah 0,584 yaitu “merasa kesulitan menyelesaikan tugas. Terlihat juga dari hasil uji hipotesis  $t$  hitung  $> t$  table sebesar  $3,118 > 1,671$  dengan *Pvalues* yang lebih kecil dari tingkat kesalahan  $0,002 > 0,05$  dan *original sample* sebesar 0,494 yang berarti berpengaruh signifikan dan positif. Sehingga telah sesuai menjalani peraturan perusahaan, namun, para karyawan juga mengalami kesulitan pada masa pandemi di tahun 2020 dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal, sehingga produktivitas kerja para karyawan menjadi terganggu.
2. Stress kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut terbukti dengan pernyataan mayoritas para karyawan pada pernyataan stress kerja 19 (SK19) sebesar 0,815 yaitu “memiliki perbedaan pendapat sehingga timbul permasalahan pribadi” dan pernyataan mayoritas terendah sebesar 0,680 stress kerja 18 (SK18) yang masih tinggi yaitu “persaingan yang tinggi menyebabkan kecemasan karyawan akan keberhasilan karyawan lainnya”. Terbukti

juga dengan hasil  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel sebesar  $2,193 > 1,671$  dengan  $P$  values lebih kecil dari tingkat kesalahan sebesar  $0,029 < 0,05$  dan *original sample* sebesar  $-0,419$  yang berarti berpengaruh signifikan dan negatif. Sehingga dapat dilihat dari stress kerja yang dialami oleh para karyawan PT Telkom Indonesia Witel Bogor memiliki tingkat stress yang positif namun cenderung negatif. Hal ini dapat terlihat dengan para karyawan yang memiliki persaingan kuat, sehingga bisa untuk mempengaruhi produktivitas kerjanya sendiri. Maka, dapat diartikan bahwa adaptasi WFH dan WFO serta beban kerja yang tinggi mempengaruhi para karyawan untuk bekerja secara bersaing satu sama lain, sehingga memicu perseteruan perbedaan pendapat antar karyawan.

3. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Terbukti dari dengan pernyataan mayoritas para karyawan pada pernyataan budaya organisasi 26 (BO26) yaitu “mengerti dan paham dengan prinsip perusahaan yaitu AKHLAK” dan pernyataan yang rendah dari mayoritas para karyawan pada pernyataan budaya organisasi 25 (BO25) sebesar  $0,659$  dimana masih tergolong tinggi yaitu “cukup memberikan toleransi pada karyawan lain untuk berinovasi secara bebas dalam hal memajukan tujuan perusahaan”. Terbukti juga dari perhitungan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel sebesar  $3,881 > 1,671$  dengan  $P$  Values lebih kecil dari tingkat kesalahan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan *original sample* sebesar  $0,699$  yang berarti berpengaruh signifikan dan positif. Sehingga para karyawan cukup paham dalam menjalankan prinsip budaya organisasi yang bernama AKHLAK milik perusahaan. Hal tersebut dapat mempererat kekeluargaan pada perusahaan serta lingkungan dan budaya organisasi yang dapat membuat suasana kerja dapat memperoleh rasa nyaman, aman, dan tenang dalam bekerja meskipun pada saat masa pandemi ini. Sehingga walaupun adanya permasalahan antar rekan kerja dapat tetap menjalankan pekerjaan dengan professional dan tetap dapat meningkatkan hasil kerja karyawan.

## 5.2 Saran

Sesuai dengan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dijelaskan, dengan begitu saran dari peneliti yang dapat disampaikan kepada pihak perusahaan yaitu:

1. Peneliti dapat memberikan saran kepada PT Telkom Indonesia Witel Bogor berdasarkan hasil dari kesimpulan terkait permasalahan disiplin kerja pada perusahaan ini untuk dapat lebih memperhatikan kedisiplinan serta cara para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, perusahaan juga dapat membantu dengan memberikan pelatihan dan edukasi untuk memahami dan mempelajari dalam menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai tingkat kesulitan. Serta sebaiknya perusahaan juga tetap mempertahankan kepatuhan para karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan perusahaan.
2. Peneliti dapat memberikan saran kepada PT Telkom Indonesia Witel Bogor berdasarkan hasil dari kesimpulan terkait permasalahan stress kerja pada perusahaan ini untuk lebih memerhatikan terkait dengan sejauh mana tingkat stress yang dialami oleh para karyawannya, dalam hal ini adalah persaingan karyawan yang tinggi, dimana memberikan beban kerja yang tinggi atau tidak sesuai dapat memicu persaingan dan permasalahan perbedaan pendapat antar karyawan. Beban kerja dapat diberikan secara secukupnya dan juga sesuai dengan jabatan karyawan tersebut. Serta perusahaan juga dapat memperhatikan tingkat persaingan para karyawan satu sama lain dengan lebih memfokuskan pada kerja sama serta memberikan insentif yang sesuai, pihak perusahaan juga dapat membantu terhadap karyawan yang memiliki permasalahan pribadi antar sesama karyawan dengan konseling melalui pihak SDM.
3. Peneliti dapat memberikan saran kepada PT Telkom Indonesia Witel Bogor berdasarkan hasil dari kesimpulan terkait permasalahan budaya organisasi pada perusahaan ini untuk lebih mempertahankan rasa kebersamaan, toleransi dan kekeluargaan yang sudah ada di dalam perusahaan, dengan terus hangatnya rasa kebersamaan dan kekeluargaan tersebut, serta tetap mempertahankan para karyawan untuk menjalani

prinsip AKHLAK sebagai acuan budaya organisasi pada perusahaan ini.

4. Saran untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian, semoga bisa menambahkan serta memodifikasi dengan variabel lainnya. Hal ini supaya dapat menghasilkan penelitian yang lebih inovatif dan untuk kesempurnaan penelitian kedepannya. Selain itu, seoga pada penelitian selanjutnya dari peneliti lain dapat membuat variasi dengan metode lain untuk mengumpulkan dan mengolah data yang memungkinkan memiliki hasil yang berbeda dan lebih menarik.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Terdapat keterbatasan serta kekurangan pada saat menjalankan dan melakukan penelitian, keterbatasan dan kekurangan pada penelitian ini yaitu:

1. Hanya karyawan di PT Telkom Indonesia Wilayah Bogor (Witel Bogor) sebagai responden pada penelitian ini dengan sample yang berjumlah 64 responden, sehingga tidak bisa digeneralisasikan hasil penelitiannya untuk keseluruhan karyawan PT Telkom Indonesia.
2. Karyawan kantor di PT Telkom Indonesia Wilayah Bogor (Witel Bogor) saja yang dapat dibagikan kuesioner. Sehingga hasil dari penelitian ini hanya berdasarkan pada jawaban yang diberikan responden yang menjawab dengan keterbatasan waktu para karyawan dikarenakan kesibukan jam kantor.
3. Jumlah pada variabel hanya menggunakan disiplin kerja, stress kerja, budaya organisasi dan produktivitas kerja yang ada dipenelitian ini. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan variabel lain untuk dapat menyempurnakan penelitian ini.