

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Beralaskan temuan dan proses analisis, temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara kolektif menjadi aspek krusial yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Grha Prima Agung Jakarta Selatan.

Studi ini menyoroti terkait lingkungan kerja non fisik yang kondusif, ibarat ikatan antarpribadi yang baik antar karyawan dan atasan serta suasana kerja yang nyaman, mengantongi pengaruh serta signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Perkara ini membuktikan terkait aspek psikologis dan sosial di tempat kerja menjadi fondasi penting bagi karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Selanjutnya, penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja memegang peranan yang sama pentingnya. Karyawan yang memiliki dorongan dan semangat kerja yang tinggi terbukti menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih unggul. Temuan ini menggarisbawahi betapa vitalnya peran perusahaan dalam merancang strategi untuk terus memelihara dan meningkatkan motivasi para karyawannya.

Terakhir, faktor disiplin kerja juga terkonfirmasi memiliki pengaruh signifikan. Rasa patuh terhadap aturan, akurasi waktu, dan tanggung jawab ketika menuntaskan pekerjaan secara langsung berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus dan terarah, yang kesudahannya memaksimalkan produktivitas perusahaan seutuhnya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Riset ini menyimpan sejumlah limitasi yang penting diamati pada penjelasan hasil, sebagai berikut:

1. Riset ini hanya dikerjakan satu perusahaan, yaitu PT Grha Prima Agung, sehingga temuan yang diperoleh belum dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain dengan karakteristik atau bidang industri yang berbeda.

2. Selama proses pengumpulan data, peneliti dihadapkan oleh kendala waktu, karena sebagian responden belum dapat mengisi kuesioner secara tepat waktu. Hal ini disebabkan oleh padatnya aktivitas kerja responden, sehingga pengisian kuesioner seringkali tertunda.
3. Data yang digunakan diperoleh melalui kuesioner dengan metode *self-report*, sehingga memungkinkan adanya bias subyektivitas dari responden dalam menjawab, seperti kecenderungan memberikan jawaban yang dianggap "baik" secara sosial (*social desirability bias*).
4. Studi ini cuma memfokuskan pada tiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan disiplin kerja. produktivitas kerja dapat dipengaruhi juga oleh faktor-faktor lain. Sehingga, diperlukan penelitian lebih lanjut yang melibatkan variabel tambahan serta cakupan objek penelitian yang lebih ekstensif supaya temuan yang didapatkan mampu menyampaikan gambaran yang sangat komprehensif dan aplikatif.

5.3 Saran

Berlandaskan kesimpulan dan keterbatasan yang ada, berikut adalah saran-saran yang mampu diterapkan sebagai kontribusi teoritis maupun praktis:

Aspek Teoritis

Penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap teori terkait lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, peneliti berikutnya diimbau supaya mengembangkan kajian dengan membubuhkan faktor ekstra yang juga berkemampuan memberi pengaruh produktivitas, bagaikan kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan dapat menjangkau populasi dan sampel yang lebih luas dari studi ini supaya data yang diperoleh lebih tergeneralisasi. Studi ini juga mampu dijadikan rujukan bagi studi-studi serupa di bidang MSDM, terkhusus pada latar perusahaan jasa.

Saran Praktis

Berdasarkan temuan yang didapatkan, PT Grha Prima Agung diimbau supaya sangat memperhatikan faktor-faktor yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan, yaitu lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Perusahaan wajib membentuk lingkungan kerja non fisik yang kondusif, seperti memperkuat hubungan antar karyawan sebagaimana mendapatkan nilai terendah dalam analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian kecil pekerja yang mengalami kurang nyaman dalam berinteraksi dengan rekan kerja setingkat. Dan dianjurkan mempertahankan kondisi kerja tim yang sudah kuat, agar karyawan tetap selalu merasakan pembagian tanggung jawab yang seimbang dan adil dalam tim, untuk selalu mendukung kelancaran proses kerja.

Upaya peningkatan motivasi kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan, baik memakai penghargaan finansial seperti bonus dan insentif, ataupun memakai penghargaan non-finansial seperti pengakuan atas kinerja, sesuai dengan analisis deskriptif yang dihasilkan, bahwa terdapat kelemahan pada aspek penghargaan terhadap kinerja karyawan, di mana sebagian karyawan merasa kurang mendapat pengakuan atau apresiasi dari pihak perusahaan. Serta mempertahankan sistem kejelasan status kepegawaian, agar karyawan selalu merasa aman terhadap statusnya dalam perusahaan dan dapat lebih fokus untuk mengerjakan pekerjaannya.

Disiplin kerja juga menjadi aspek penting yang perlu diperkuat melalui pembinaan secara rutin guna menumbuhkan kesadaran tanggung jawab. Sesuai dengan hasil analisis deskriptif tentang tanggung jawab individu dalam menjaga kualitas dan akuntabilitas hasil kerja mendapatkan skor terendah, kemungkinan disebabkan karena belum memiliki sistem evaluasi kinerja yang efektif untuk mengukur dan menuntut pertanggungjawaban individu atas hasil kerjanya. Dengan memperhatikan dan mengelola kelemahan tersebut secara terintegrasi dan konsisten, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.