

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Autoplastik Indonesia. Responden dalam penelitian ini berjumlah 125 orang karyawan bagian produksi PT. Autoplastik Indonesia di Karawang Timur. Adapun data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan analisis statistik sederhana dengan SPSS 23.0, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian dari stres kerja menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi dari variabel stres kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai t hitung = -4,253 dan t tabel sebesar -1,97960 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan berarti H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Hasil pengujian dari disiplin kerja menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai t hitung = 13,275 dan t tabel sebesar 1,97960 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan berarti H_a diterima dan H_o ditolak.
3. Hasil pengujian dari stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji f yang diperoleh nilai f hitung = 108,439 dan f tabel sebesar 3,09 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan

signifikan terhadap variabel produktivitas kerja artinya H_a diterima dan H_o ditolak.

4. Hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat bahwa besar nilai koefisien korelasi adalah 0,640 sama dengan 64% menjelaskan bahwa pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 64%, sedangkan sisanya 36% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak ada dalam penelitian.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, hasil pembahasan serta kesimpulan didapatkan maka implikasi yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, oleh sebab itu PT. Autoplastik Indonesia perlu memperhatikan stres kerja yang dirasakan oleh karyawannya. Karena target perusahaan tinggi maka para pemimpin harus terus memberikan motivasi dan dukungan agar karyawan yang sebelumnya merasa tertekan dengan pekerjaannya menjadi lebih semangat untuk bekerja, dan apabila seorang karyawan telah melakukan pekerjaannya dengan baik maka berikan karyawan tersebut pujian, reward atau kompensasi lebih seperti bonus. Pujian, reward atau kompensasi lebih yang didapatkan tentunya membuat karyawan merasa tidak kecewa dan sedih karena hasil kerja keras mereka diakui oleh perusahaan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu PT. Autoplastik Indonesia perlu meningkatkan disiplin kerja para karyawannya. Terutama dalam hal keterlambatan, perusahaan harus lebih mempertegas dan memberikan sanksi kepada karyawan yang selalu datang terlambat. Pemberian sanksi yang tegas kepada para karyawan yang selalu datang terlambat akan membuat karyawan tersebut sadar dan akan lebih mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Kemudian perusahaan bisa memberikan penghargaan kepada karyawan yang tidak pernah datang terlambat agar para karyawan yang datang terlambat termotivasi menjadi lebih

disiplin. Selain hal itu perusahaan juga bisa menggunakan bus jemputan karyawan karena karyawan akan diantar dan dijemput maka karyawan tersebut tidak dapat memberikan berbagai alasan, sehingga hal ini lebih efektif untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam hal keterlambatan.

