

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian, analisis dan diskusi yang sudah dilakukan penulis di PT.PG Rajawali 1 Surabaya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik gula di PT.PG Rajawali 1 Surabaya.
2. Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik gula di PT.PG Rajawali 1 Surabaya.
3. Secara simultan kedisiplinan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pabrik gula di PT.PG Rajawali 1 Surabaya.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang disajikan sebelumnya, selanjutnya penulis akan memberikan saran antara lain sebagai berikut:

1. Saran bagi peneliti selanjutnya

Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengkaji dari berbagai fenomena yang terjadi dalam masyarakat saat ini dan bisa memasukkan variabel-variabel yang lain.

2. Saran bagi PT.PG Rajawali 1 Surabaya

1. Perihal kedisiplinan kerja, dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, indikator variabel yang mempunyai nilai paling rendah yakni berada pada indikator “konsisten” sebesar 4,15. Oleh karena



itu, perlu adanya ketegasan dari pihak perusahaan untuk memberikan pekerjaan sesuai dengan *jobdesk* nya masing-masing agar tidak mengalami kejadian *overwork* dan memberikan sanksi yang tegas mengingat terjadi penurunan pada tingkat kedisiplinan kerja karyawan, sehingga karyawan dapat konsisten dalam mentaati aturan dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan kelebihan kedisiplinan dari karyawan, yang mana nilai indikator variabel kedisiplinan kerja yang paling besar berada pada indikator “Taah Asas”. Taat asas yang dimaksud disini adalah menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan.

2. Perihal pengalaman kerja, dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, indikator variabel yang mempunyai nilai yang paling rendah yakni berada pada indikator “Lama Waktu/Masa Kerja” sebesar 4,13. Lama waktu/masa kerja yang dimaksud disini adalah masa kerja yang diperoleh karyawan memudahkannya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, hal ini sesuai dengan data masa kerja karyawan dimana sebagian karyawan sudah memiliki masa kerja 1-10 tahun, namun ternyata nilai terendah dari indikator tersebut mengartikan bahwa semakin lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut tidak menjamin dapat memudahkannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka dengan itu perlu diberikan pelatihan kerja secara periodik di setiap bidangnya agar

dapat lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan kelebihan pengalaman dari karyawan, yang mana indikator variabel pengalaman kerja yang paling besar berada pada indikator “Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki”. Hal ini berarti bahwa, pengalaman kerja di PT.PG Rajawali 1 sangat penting sehingga pengetahuan dan ketrampilan karyawan tetap perlu ditingkatkan.

3. Perihal kinerja, dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, indikator variabel yang mempunyai nilai yang paling rendah yakni berada pada indikator “efektivitas” sebesar 3,92. Oleh karena itu diharapkan bagi perusahaan agar dapat memberikan ketegasan penetapan target pekerjaan terhadap karyawan supaya hasil pekerjaan tersebut terpenuhi dengan baik. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan kelebihan kinerja dari karyawan, yang mana indikator kinerja yang paling besar berada pada indikator “kualitas”. Hal ini berarti kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Saran bagi akademis

Diharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surabaya terutama bagi prodi manajemen yang akan melakukan penelitian serupa dan menambahkan variabel penelitian yang lain seperti budaya organisasi dan komitmen organisasi.