BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja, dan Pengalaman Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Jasa Karya Anugerah Kabupaten Magetan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 53 karyawan sebagai responden, dan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda berbantuan IBM SPSS Statistics 27.

1. Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Jasa Karya Anugerah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,125, nilai t hitung sebesar 3,148 yang lebih besar dari t tabel 2,057, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H1 diterima. Temuan ini menjawab rumusan masalah pertama penelitian, yaitu bahwa disiplin kerja memang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Jasa Karya Anugerah, di mana semakin baik disiplin kerja yang ditunjukkan karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.
2. Keterampilan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Jasa Karya Anugerah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,224, nilai t hitung sebesar 4,951 yang lebih besar dari t tabel 2,057, serta nilai signifikansi

sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H2 diterima. Temuan ini menjawab rumusan masalah kedua penelitian, yaitu bahwa keterampilan kerja memang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Jasa Karya Anugerah, di mana semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dicapai.

3. Pengalaman Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Jasa Karya Anugerah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,390, nilai t hitung sebesar 3,200 yang lebih besar dari t tabel 2,057, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H3 diterima. Nilai koefisien regresi variabel ini merupakan yang tertinggi di antara ketiga variabel bebas, yang menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Temuan ini menjawab rumusan masalah ketiga penelitian, yaitu bahwa pengalaman kerja memang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Jasa Karya Anugerah, sekaligus menjadi faktor yang paling menentukan di antara variabel yang diteliti.

B. Implikasi Hasil Penelitian

1. Implikasi Teoretis

   Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat kerangka Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menempatkan disiplin kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja sebagai bagian dari fungsi pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia yang secara

konsisten membentuk perilaku kerja yang efektif dan produktif. Temuan bahwa ketiga variabel tersebut sama-sama berpengaruh positif dan signifikan, dengan pengalaman kerja sebagai faktor paling dominan, memperluas pemahaman bahwa produktivitas kerja pada perusahaan jasa konstruksi tidak hanya ditentukan oleh kepatuhan terhadap aturan kerja (disiplin) atau penguasaan teknis semata (keterampilan), tetapi juga sangat dipengaruhi oleh akumulasi jam terbang dan pengalaman lapangan karyawan dalam menghadapi kondisi kerja yang bervariasi. Nilai koefisien determinasi yang sangat tinggi (98,8 persen) juga memberikan bukti empiris bahwa pada konteks perusahaan jasa konstruksi berskala kecil-menengah, ketiga faktor tersebut secara bersama-sama menjadi determinan yang hampir menyeluruh dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan.

2. Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen CV Jasa Karya Anugerah bahwa upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan perlu dilakukan secara menyeluruh melalui penguatan disiplin kerja, peningkatan keterampilan teknis, sekaligus pengelolaan pengalaman kerja karyawan secara optimal, mengingat ketiganya terbukti berpengaruh signifikan. Mengingat pengalaman kerja memberikan pengaruh paling dominan, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada strategi mempertahankan karyawan berpengalaman serta mempercepat proses transfer pengetahuan dari karyawan senior

kepada karyawan yang masih baru, agar kesenjangan pengalaman antarkaryawan dapat diminimalkan tanpa mengorbankan produktivitas kerja secara keseluruhan.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek, yaitu karyawan CV Jasa Karya Anugerah di Kabupaten Magetan, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan jasa konstruksi lain yang memiliki karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, dan kondisi tenaga kerja yang berbeda.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini dibatasi hanya pada tiga variabel independen, yaitu Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja, dan Pengalaman Kerja, sehingga faktor lain yang secara teoretis turut memengaruhi produktivitas kerja, seperti kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan, belum diikutsertakan dalam model penelitian ini.
3. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert yang bersifat persepsional, sehingga jawaban responden berpotensi dipengaruhi oleh subjektivitas persepsi masing-masing karyawan dan belum sepenuhnya menggambarkan kondisi objektif di lapangan.

D. Saran

1. Bagi Perusahaan

a. CV Jasa Karya Anugerah disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan disiplin kerja karyawan, misalnya melalui penerapan sistem presensi yang lebih ketat serta pemberian sanksi maupun penghargaan yang konsisten, mengingat disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
b. Perusahaan disarankan untuk secara rutin mengadakan pelatihan teknis guna meningkatkan keterampilan kerja karyawan, khususnya bagi karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK yang belum memiliki kompetensi teknis khusus di bidang konstruksi dan pengelasan, mengingat keterampilan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
c. Perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan pemanfaatan pengalaman kerja karyawan senior, misalnya melalui program mentoring atau pendampingan kerja bagi karyawan baru, mengingat pengalaman kerja terbukti memberikan pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pada penelitian ini.

2. Bagi Karyawan
   a. Karyawan disarankan untuk terus meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, seperti ketepatan waktu kehadiran dan kepatuhan terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan, guna mendukung tercapainya produktivitas kerja yang optimal.
   b. Karyawan disarankan untuk aktif mengembangkan keterampilan teknis secara mandiri maupun melalui pelatihan yang disediakan

perusahaan, serta memanfaatkan pengalaman kerja yang dimiliki secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan di lapangan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya
    a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang secara teoretis turut memengaruhi produktivitas kerja, seperti kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan, agar model penelitian dapat menjelaskan variasi produktivitas kerja secara lebih komprehensif.
    b. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada perusahaan jasa konstruksi lain atau sektor industri yang berbeda, serta memperbesar jumlah responden, agar hasil penelitian dapat lebih digeneralisasikan.
    c. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan metode pengumpulan data tambahan, seperti wawancara mendalam atau observasi langsung, guna melengkapi data kuesioner dan memperoleh gambaran yang lebih objektif mengenai kondisi produktivitas kerja karyawan di lapangan.