

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai budaya kaizen dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja Auto2000 Bekasi Timur Bodi dan Cat, maka kesimpulan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya kaizen terhadap produktivitas kerja Auto2000 Bekasi Timur Bodi dan Cat. Semakin baik budaya kaizen maka semakin baik pula produktivitas kerja.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel semangat kerja terhadap produktivitas kerja Auto2000 Bekasi Timur Bodi dan Cat. Semakin baik semangat kerja maka semakin baik pula produktivitas kerja.

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1 Bagi Lembaga Terkait**

Penelitian ini menghasilkan beberapa saran untuk lembaga terkait, sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja Auto2000 Bekasi Timur Bodi dan Cat menegaskan betapa pentingnya kekuatan untuk membangun rasa keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai tujuan. Disarankan untuk perusahaan memastikan karyawan bekerja dengan semangat seperti dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi dan menyenangkan.
2. Disarankan bagi karyawan Auto2000 Bekasi Timur Bodi dan Cat dapat berkomitmen dalam menjalankan budaya kaizen. Komitmen dalam menerapkan budaya kaizen akan memberikan kemajuan dan perbaikan secara terus menerus sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Disarankan pimpinan dan personalia memberikan ketegasan kepada karyawan yang tidak menjalankan budaya kaizen dengan baik seperti tidak menyingkirkan barang-barang yang tidak digunakan lagi sehingga membuat ruang kerja menjadi tidak nyaman. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.
4. Disarankan pimpinan dapat menyampaikan bahwa dengan lingkungan yang nyaman, bersih dan rapih dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan mutu karyawan.

### 5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti untuk peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya, dapat lebih baik lagi didalam perumusan dan pembuatan kuesioner pernyataan variabel penelitian sehingga pernyataan kuesioner tersebut dapat lebih mencerminkan variabel penelitian yang diteliti dan mendapatkan tanggapan responden yang sesuai dengan maksud variabel penelitian tersebut.
2. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji dan mengembangkan lebih dalam lagi penelitian ini, dengan cara menambahkan variabel lainnya yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Madjidu (2022), Italina & Yani (2022), Handayani & Sukardi (2020), Maydina & Abdurrahman (2020), Wua et al., (2022), Kamiluddin & Syukri, (2022), Eka et al., (2022), Rahmawati & Soehardi (2017), Setiawan & Malawat (2020) yang mencangkup variabel lingkungan kerja, faktor personal, faktor organizational, budaya horensa, disiplin kerja, integritas, komitmen, stres kerja, iklim komunikasi organisasi, teknologi, inovasi dan keterampilan.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat lebih mengembangkan penelitian ini dengan cara menambahkan variabel mediasi yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebuah variabel penelitian.