

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan.PT Buana Telaga Xavier Indonesia., dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan adalah sebesar $\beta_1 = 0,359$ $t-statistic = 3.682$; $p-value = 0,000$,
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Besarnya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan adalah sebesar $\beta_2 = 0,224$ $t-statistic = 2.477$; $p-value = 0,013$,
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Besarnya pengaruh langsung budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan adalah sebesar $\beta_3 = 0,456$ ($t-statistic = 4.463$; $p-value = 0,000$),
4. Hasil model fit pada SRMR adalah sebesar 0,075 → Nilai *R-Square* sebesar 0,562 atau 56,2%, Nilai *R-Square adjusted* sebesar 0,542 atau 54,2%. Pada hasil semua nilai sesuai kriteria, sehingga dikatakan memenuhi syarat atau valid.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti memberikan saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Berkaitan dengan lingkungan kerja, disarankan bagi perusahaan untuk secara berkala memperhatikan aspek suhu udara di tempat kerja, karena aspek ini memiliki skor jawaban terendah (247 pada pernyataan 4). Untuk meningkatkan kenyamanan suhu udara, perusahaan dapat melakukan pengaturan ventilasi yang baik, penggunaan pendingin ruangan (AC) atau kipas angin, serta menjaga kebersihan sirkulasi udara agar tetap sejuk dan segar. Upaya ini penting dilakukan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat.
2. Berkaitan dengan Disiplin Kerja, untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, perusahaan disarankan melakukan hal-hal berikut:
 - a. Mengembangkan program pelatihan yang berfokus pada manajemen waktu, agar karyawan mampu menentukan prioritas tugas secara lebih efektif. Hal ini didukung oleh skor item pernyataan terendah pada indikator tujuan dan kemampuan (pernyataan No. 2), skor jawaban sebesar 244 dan skor rata-rata 3,59.
 - b. Menegaskan pentingnya penerapan kedisiplinan dengan melakukan monitoring dan evaluasi secara rutin, khususnya terkait aspek kehadiran dan penyelesaian tugas. Proses ini perlu dilengkapi dengan pemberian umpan balik yang konstruktif guna mendukung perbaikan dan peningkatan produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan standar kedisiplinan terpenuhi sekaligus mendorong produktivitas yang lebih baik.
3. Berkaitan dengan Budaya Organisasi, disarankan bagi perusahaan untuk secara berkala memperhatikan aspek agresif, karena aspek ini memiliki skor jawaban

terendah sebesar 259 (pernyataan No. 11). Untuk meningkatkan aspek agresif, perusahaan dapat mendorong sikap proaktif dan keberanian dalam mengambil inisiatif melalui pelatihan pengembangan diri dan kepemimpinan. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang menantang namun tetap suportif, seperti karyawan didorong untuk keluar dari zona nyaman, memberikan penghargaan atas tindakan yang berani dan inovatif, serta membangun komunikasi terbuka agar karyawan termotivasi untuk bertindak lebih agresif dalam mencapai tujuan organisasi. Langkah ini akan membantu memperkuat budaya organisasi yang dinamis dan kompetitif.

4. Berkaitan dengan Produktivitas Karyawan, disarankan bagi perusahaan untuk secara berkala memperhatikan aspek agresif, karena aspek ini memiliki skor jawaban terendah sebesar 269 (pernyataan No. 1). Untuk meningkatkan aspek kemampuan, perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan kompetensi kerja agar karyawan lebih terampil dan mampu menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi kinerja secara berkala guna mengidentifikasi kelemahan individu dan memberikan umpan balik konstruktif. Pemberian motivasi, bimbingan, serta penghargaan atas kinerja yang baik juga dapat mendorong peningkatan kemampuan kerja.

5.2.2 Saran Bagi Karyawan

1. Terkait dengan lingkungan kerja, karyawan disarankan untuk aktif menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas. Hal ini dapat dilakukan dengan menjalin komunikasi terbuka, membangun kerja sama tim yang solid, serta menjaga kebersihan dan kerapihan area kerja. Karyawan juga perlu memanfaatkan fasilitas yang ada untuk menjaga kesehatan dan kenyamanan, seperti menggunakan ac atau kipas yang baik, memanfaatkan area istirahat secara optimal, dan menerapkan sikap positif di lingkungan kerja. Dengan begitu, karyawan dapat bekerja lebih fokus, inovatif, dan termotivasi untuk mencapai hasil terbaik bagi perusahaan.

2. Terkait dengan disiplin kerja, karyawan perlu meningkatkan kedisiplinan terutama dalam mengelola waktu kerja, termasuk penyelesaian tugas dan ketepatan waktu kehadiran. Penerapan disiplin secara pribadi dapat dilakukan dengan membuat perencanaan kerja yang terstruktur dan konsisten, serta memanfaatkan alat bantu seperti Google *Calendar* atau aplikasi serupa untuk mengatur jadwal dan prioritas. Dengan pengelolaan waktu yang baik dan penentuan prioritas yang tepat, pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan berdampak positif terhadap kualitas hasil kerja. Langkah ini juga membantu meningkatkan tanggung jawab dan fokus pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
3. Terkait dengan budaya organisasi, karyawan dianjurkan untuk mengembangkan sikap proaktif dan keberanian dalam mengambil inisiatif. Hal ini dapat diwujudkan dengan ikut serta dalam pelatihan pengembangan diri, komunikasi yang terbuka, serta berkontribusi aktif dalam membangun lingkungan kerja yang supportif dan kompetitif. Dengan demikian, karyawan dapat memperkuat budaya organisasi yang dinamis dan membantu mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

5.2.3 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian menunjukkan variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi sebesar 56,2 persen. Berarti masih ada 43,8 persen yang dijelaskan variabel lain. Peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel lain seperti beban kerja, motivasi, kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan kompensasi sebagai variabel independent (X), serta menggunakan tambahan mediasi (variabel Z). Untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan.