

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari rumusan masalah, hipotesis juga hasil penelitian jadi peneliti menarik kesimpulan diantaranya

1. Disiplin kerja terbukti menghasilkan pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan analisis mengindikasikan jika disiplin yang tinggi membentuk lingkungan kerja yang teratur serta efisien. Ketika karyawan mempunyai disiplin yang optimal, mereka cenderung mematuhi peraturan dan menjalankan tugas dengan lebih baik. Hal ini bukan sekedar mengembangkan kualitas pekerjaan, namun membentuk pula suasana kerja yang lebih produktif. Karyawan yang disiplin biasanya semakin termotivasi serta bersemangat untuk menyelesaikan setiap pekerjaan mereka, sehingga berkontribusi pada pencapaian target organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi elemen penting yang harus dimiliki terhadap seluruh karyawan dalam menggapai temuan yang maksimal produktivitasnya.
2. Pengembangan karir juga menunjukkan pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Aktivitas pengembangan karir, seperti pelatihan, pendidikan, dan rotasi pekerjaan, berkontribusi pada peningkatan keterampilan dan kompetensi individu. Dengan adanya pengembangan karir, karyawan bisa mengembangkan pengetahuan dan kesanggupan mereka, yang sangat penting dalam beradaptasi bersama pergantian di dunia kerja yang dinamis. Maka, perusahaan mesti menaruh perhatian khusus untuk pengembangan karir karyawan sebagai investasi untuk meningkatkan produktivitas.
3. Kepuasan kerja menghasilkan pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas atas pekerjaan mereka cenderung semakin termotivasi, fokus, dan berdedikasi pada tugas-tugas yang ditanggung. Kepuasan kerja yang besar memicu karyawan agar bekerja lebih optimal dan berkontribusi pada peningkatan kinerja secara

komprehensif. Maka, menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan begitu utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

## B. Saran

Menurut penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang dipaparkan diatas, jadi peneliti berupaya membagikan saran untuk Gramedia The Park Pejaten diantaranya:

1. Berdasarkan temuan studi yang mengindikasikan jika pengembangan karir menghasilkan pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja karyawan, maka disarankan agar pihak manajemen terus mempertahankan dan mengembangkan program-program pengembangan karir yang telah ada. Aspek tersebut bisa dilaksanakan dari peningkatan pelatihan, pembukaan kesempatan promosi yang adil, juga perencanaan jenjang karir yang jelas agar karyawan merasa dihormati serta termotivasi agar mengerahkan kinerja teroptimal. Supaya lebih baik lagi perlu dikembangkan indikator kebutuhan karir. Maka dari itu disarankan agar perusahaan lebih aktif dalam memahami dan memenuhi kebutuhan pengembangan karir karyawan dengan menyediakan program yang relevan dan mendukung, serta memberikan kesempatan yang jelas bagi karyawan untuk merencanakan dan mengembangkan jenjang karir mereka di dalam perusahaan secara terstruktur dan transparan guna meningkatkan motivasi dan komitmen kerja.
2. Menurut temuan studi dipahami jika variabel disiplin kerja memiliki nilai terendah dibandingkan variabel lainnya khususnya pada indikator ketaatan terhadap standar kerja. Maka disarankan agar manajemen perusahaan meningkatkan sosialisasi dan pemahaman karyawan terhadap standar kerja melalui pelatihan, briefing rutin, atau penyediaan panduan kerja yang jelas. Selain itu, penguatan sistem pengawasan dan evaluasi kinerja perlu dilakukan untuk memastikan standar kerja diterapkan secara konsisten. Penerapan sistem insentif bagi karyawan yang disiplin serta sanksi yang adil bagi pelanggaran juga penting untuk membentuk budaya kerja yang lebih tertib. Pelibatan karyawan dalam proses penyusunan atau evaluasi standar kerja dapat meningkatkan rasa memiliki dan kepatuhan, serta pemantauan

terhadap motivasi dan kepuasan kerja juga perlu dilakukan, mengingat keduanya dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan secara langsung.

3. Menurut temuan studi, dalam variabel kepuasan kerja masih memiliki keterbatasan dalam indikator kondisi kerja dan gaji atau upah. Disarankan agar perusahaan dapat melakukan komunikasi yang terbuka, hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja dan atasan, penyediaan fasilitas kerja yang mencukupi, juga penghargaan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif bukan sekedar mampu menambah motivasi dan loyalitas karyawan, namun berkontribusi pula terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Selain demikian, dibutuhkan untuk perusahaan agar melangsungkan evaluasi berkala pada struktur penggajian agar memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sepadan terhadap beban kerja yang dimiliki karyawan, sehingga bisa meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dengan komprehensif.
4. Menurut temuan studi, dalam variabel produktivitas kerja masih memiliki keterbatasan dalam indikator efisiensi. Disarankan agar karyawan mengelola waktu kerja secara efektif dengan menyusun perencanaan tugas yang jelas, menetapkan skala prioritas, serta disiplin dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Secara manajemen waktu yang baik, karyawan dapat lebih mudah mengerjakan pekerjaan sesuai waktu dan sesuai terhadap tenggat yang telah ditetapkan. Selain itu, menghindari penundaan dan memanfaatkan waktu kerja secara optimal juga akan meningkatkan efisiensi serta kualitas hasil kerja, yang nantinya berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja dengan komprehensif.