

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi (studi kasus pada PT Surya Mataram Sakti Yogyakarta). Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) di PT Surya Mataram Sakti Yogyakarta.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) di PT Surya Mataram Sakti Yogyakarta.
- 3) Variabel Moderasi Kepuasan Kerja (Z) tidak dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh dari variabel Disiplin Kerja(X1) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Surya Mataram Sakti Yogyakarta.
- 4) Variabel Moderasi Kepuasan Kerja (Z) tidak dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Surya Mataram Sakti Yogyakarta

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Adapun penulis juga memiliki keterbatasan yang mana dalam penelitian ini hanya menggunakan 4 variabel. Yaitu dalam variabel independen (eksogen) terdapat variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan 1 variabel dependen (endogen) yaitu Produktivitas Kerja (Y), serta 1 variabel moderasi yaitu Kepuasan Kerja (Z) sehingga lingkup penelitian ini hanya sebatas variabel- variabel tersebut.

## 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat disajikan adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi PT Surya Mataram Sakti Yogyakarta

Variabel disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, dengan nilai *mean* tertinggi pada variabel disiplin kerja sebesar 4,48%. Sehingga etika kerja yang baik dalam disiplin kerja dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan Serta terus mengembangkan suasana kerja yang kondusif di lingkungan kerja agar karyawan semakin semangat dalam melaksanakan produktivitas dengan baik. Kepuasan kerja yang menjadi variabel moderasi pada penelitian ini tidak dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai *mean* sebesar 4,22%. Sehingga solusi yang perlu dilakukan perusahaan adalah memberikan peluang kepada setiap karyawan yang berprestasi untuk dapat dipromosikan, dalam

hal tersebut karyawan akan merasa puas dengan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal tersebut perusahaan perlu lebih mengkaji dan dapat memperhatikan indikator-indikator yang berkaitan dengan produktivitas kerja.

Selain itu, penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi yang penting bagi pimpinan PT Surya Mataram Sakti Yogyakarta dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam mengembangkan produktivitas kerja karyawan serta dapat bermanfaat untuk para karyawan PT Surya Mataram Sakti Yogyakarta yakni sebagai bahan informasi yang akurat sehingga produktivitas kerja dapat optimal dan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Adapun bagi pihak PT Surya Mataram Sakti disarankan dapat selalu memperhatikan, menjaga produktivitas kerja karyawan dengan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, serta selalu menjaga lingkungan kerja yang baik pada setiap karyawan PT Surya Mataram Sakti.

## 2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan, serta dapat menambah variansi variabel independen, dan menambah sampel untuk dapat meluaskan ketelitian dalam hasil penelitian dimasa yang akan datang.