

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.3 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan *Work-life Balance* (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT Packaging Solution Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada Bab IV dengan menggunakan analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Packaging Solution Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $6,368 >$ dari t tabel 1,982 serta nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Disiplin kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap produktivitas karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $5,292 >$ dari t tabel 1,982 serta nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin tinggi produktivitas karyawan.
3. *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t

hitung sebesar $4,443 >$ dari t tabel $1,982$ serta nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi turut meningkatkan produktivitas karyawan.

4. Disiplin Kerja, Kompensasi, dan *Work-life Balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $46,866 >$ dari F tabel $2,69$ serta nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Nilai Adjusted R Square sebesar $0,549$ menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan $54,9\%$ variasi Produktivitas Karyawan, sedangkan $45,1\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Dengan demikian, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (H1, H2, H3, dan H4) dinyatakan diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan pada PT Packaging Solution Indonesia dapat dilakukan melalui peningkatan disiplin kerja, pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif, serta penerapan *work-life balance* yang baik, dengan Disiplin Kerja sebagai variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap Produktivitas Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. PT Packaging Solution Indonesia disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan budaya disiplin kerja, mengingat variabel ini terbukti memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator X1.2 memperoleh nilai rata-rata terendah dibandingkan indikator disiplin kerja lainnya, sehingga perusahaan perlu memberi perhatian khusus pada aspek tersebut, misalnya melalui penegakan aturan kerja yang konsisten, pengawasan yang efektif, serta pemberian pembinaan maupun sanksi yang tegas dan adil bagi karyawan yang kurang disiplin.
2. Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kembali sistem kompensasi yang berlaku, khususnya pada indikator X2.3 yang memperoleh nilai rata-rata terendah. Evaluasi dapat dilakukan dengan meninjau kesesuaian antara beban kerja, gaji, insentif, dan tunjangan yang diterima karyawan, sehingga persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi dapat semakin meningkat dan pada akhirnya mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi.
3. Perusahaan disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan penerapan *Work-life Balance* bagi karyawan, terutama pada indikator X3.3 yang memiliki nilai rata-rata terendah. Upaya ini dapat dilakukan melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, penjadwalan waktu kerja dan istirahat yang jelas, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, agar karyawan dapat bekerja secara lebih optimal tanpa mengorbankan kehidupan pribadinya.

4. Mengingat ketiga variabel independen dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan 54,9% variasi produktivitas karyawan, perusahaan disarankan untuk turut memperhatikan faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun motivasi kerja, yang berpotensi turut memengaruhi produktivitas karyawan secara keseluruhan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel independen lain di luar Disiplin Kerja, Kompensasi, dan *Work-life Balance*, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau kepemimpinan, mengingat masih terdapat 45,1% variasi Produktivitas Karyawan yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek maupun jumlah sampel penelitian, misalnya dengan melibatkan beberapa perusahaan sejenis dalam industri manufaktur kemasan, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
3. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan metode analisis lain, seperti *Structural Equation Modeling (SEM)* atau penambahan variabel mediasi maupun moderasi, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antarvariabel yang memengaruhi produktivitas karyawan.