

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. SUCOFINDO Bandung. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan pada PT. SUCOFINDO Bandung dapat dikatakan tinggi, tetapi masih ada yang perlu diperhatikan mengenai pernyataan “Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat anda bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan” karena memiliki nilai rata-rata terendah.

Lingkungan kerja karyawan pada PT. SUCOFINDO Bandung dapat dikatakan baik, tetapi masih ada yang perlu diperhatikan mengenai pernyataan “Petugas selalu membersihkan ruangan kerja” karena memiliki nilai rata-rata terendah.

Kinerja karyawan pada PT. SUCOFINDO Bandung dapat dikatakan tinggi, tetapi masih ada yang perlu diperhatikan mengenai pernyataan “Dalam menyelesaikan pekerjaan anda selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pemimpin” karena memiliki nilai rata-rata terendah

2. Hasil perhitungan koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,703. Nilai tersebut berada antara nilai 0,60 – 0,799 artinya Disiplin kerja (X_1) memiliki keeratan hubungan yang kuat dengan Kinerja karyawan (Variabel Y). koefisien determinasinya ($R Square$) adalah sebesar 0,495 atau 49,5%, artinya variabel Disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Variabel Y) sebesar 49,5% dan sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain. nilai t_{hitung} (7,064) > t_{tabel} (2,021) artinya, H_0 ditolak. Dengan demikian variabel Disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Variabel Y).

3. Hasil perhitungan koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,629. Nilai tersebut berada antara nilai 0,60 – 0,799 artinya Lingkungan kerja (X_2) memiliki keeratan hubungan yang kuat dengan Kinerja karyawan (Variabel Y). koefisien determinasinya ($R Square$) adalah sebesar 0,395 atau 39,5%, artinya variabel Lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Variabel Y) sebesar 39,5% dan sisanya sebesar 60,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai t_{hitung} (5,776) > t_{tabel} (2,021) artinya, H_0 ditolak. Dengan demikian variabel Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Variabel Y).
4. Hasil perhitungan koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,774. Nilai tersebut berada antara nilai 0,60 – 0,799 artinya Disiplin kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) memiliki keeratan hubungan yang kuat dengan Kinerja karyawan (Variabel Y). Koefisien determinasinya adalah sebesar 0,599 atau 59,9%, artinya variabel Disiplin kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Variabel Y) sebesar 59,9% dan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai F_{hitung} (37,273) > F_{tabel} (3,232) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) dari Disiplin kerja (Variabel X_1) dan Lingkungan kerja (Variabel X_2) terhadap Kinerja karyawan (Variabel Y).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. SUCOFINDO Bandung terhadap yang masih dianggap kurang, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Praktisi

- Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan sebaiknya beban kerja disesuaikan dengan kemampuan karyawan, hal ini akan membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, karena dengan meningkatkan disiplin dapat merangsang

karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan

- Untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik, maka petugas sebaiknya selalu membersihkan ruangan kerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan.
- Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pemimpin, karena perusahaan tidak saja mengharapkan karyawan yang mampu dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2. Bagi Teoritis

- Sementara bagi Peneliti selanjutnya, penelitian dapat dikembangkan dengan meneliti pengaruh variabel-variabel lain yang belum diteliti seperti kompensasi, gaya kepemimpinan ataupun pengembangan karir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan teori dalam disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.