

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SBS (Sinar Bengkulu Selatan). Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,400 dan nilai *Standardized Beta* sebesar **0,487**. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, H_1 diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SBS (Sinar Bengkulu Selatan). Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,397 dan nilai *Standardized Beta* sebesar **0,484**. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan demikian, H_2 diterima.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SBS. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan nilai F_{hitung} sebesar 63,308 dan nilai $R Square$ sebesar **0,480**. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan semakin baik lingkungan kerja secara bersama-sama, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan demikian, H_3 diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut beberapa saran yang dapat diberikan untuk menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan maupun bagi peneliti selanjutnya.

5.2.1 Saran bagi Perusahaan (PT SINAR BENGKULU SELATAN(SBS))

1. Saran terkait Disiplin Kerja:

Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk:

- a. Mempertahankan dan meningkatkan ketepatan waktu karyawan dengan memberikan penghargaan (*reward*) yang lebih menarik, seperti insentif bulanan atau apresiasi publik bagi karyawan dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu terbaik.

b. Memperketat pengawasan terhadap pelanggaran peraturan kerja secara bertahap dan konsisten, disertai pemberian sanksi yang tegas namun tetap bersifat mendidik agar karyawan jera dan tidak mengulangi kesalahan.

2. Saran terkait Lingkungan Kerja:

Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas fasilitas kerja, memastikan pencahayaan dan suhu ruangan yang nyaman, serta membina hubungan kerja yang lebih harmonis antar karyawan melalui kegiatan *team building* secara berkala untuk mengurangi tingkat kejenuhan.

3. Saran terkait Kinerja Karyawan

Meskipun kinerja karyawan tergolong baik, masih terdapat ruang untuk peningkatan. Perusahaan disarankan untuk:

- a. Memberikan pelatihan (*training*) berkala untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan sesuai dengan standar perusahaan.
- b. Menerapkan sistem penilaian kinerja yang transparan dan memberikan umpan balik secara rutin kepada karyawan mengenai hasil kerja mereka.
- c. Memberikan insentif atau bonus bagi karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kualitas terbaik guna meningkatkan motivasi kerja.

5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan mengembangkan penelitian serupa di masa mendatang, disarankan untuk:

1. Menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, mengingat nilai R^2 dalam penelitian ini hanya sebesar 48,0% sehingga masih terdapat 52,0% variasi kinerja yang dijelaskan oleh variabel lain.
2. Memperluas objek penelitian tidak hanya pada satu perusahaan, tetapi pada beberapa perusahaan atau sektor industri yang berbeda agar hasil penelitian lebih *generalizable* (dapat digeneralisasi).
3. Menggunakan metode penelitian yang berbeda, misalnya metode kualitatif atau *mixed-method* (kombinasi kuantitatif dan kualitatif), untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
4. Memperbesar jumlah sampel dan mempertimbangkan teknik pengambilan sampel yang lebih beragam (misalnya *stratified random sampling*) agar hasil penelitian lebih representatif.
5. Melakukan penelitian longitudinal (dalam kurun waktu tertentu) untuk melihat perubahan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara dinamis.