

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah menguji dan menganalisis data penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. X tergolong dalam kategori Buruk. Hal ini dapat dilihat dari faktor *Physical Environment* yang dirasakan karyawan buruk, yang dikarenakan sirkulasi udara di tempat kerja tidak memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan optimal, serta suhu di tempat kerja mengganggu karyawan dalam bekerja. Selain itu, faktor *Mental Environment* juga buruk, yang dikarenakan tugas yang diberikan kepada karyawan kurang menantang dan membosankan. Terakhir, faktor *Social Environment* juga buruk, yang dikarenakan karyawan tidak memiliki kerja sama yang harmonis dengan atasan kerja saya.

2. Deskripsi Disiplin Kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. X tergolong dalam kategori Buruk. Hal ini dapat dilihat dari faktor Ketaatan dan Kesadaran karyawan buruk, yang dikarenakan karyawan tidak selalu taat kepada peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Selain itu, faktor Kompensasi yang Diterima juga buruk, yang dikarenakan gaji yang diberikan kepada perusahaan tidak sepadan dengan usaha karyawan untuk berperilaku disiplin, perusahaan tidak memberikan penghargaan jika karyawan berperilaku disiplin, dan perusahaan tidak menyediakan fasilitas yang baik untuk membantu karyawan berperilaku disiplin. Kemudian faktor Peraturan itu Sendiri juga buruk, karena peraturan yang berlaku di perusahaan kurang masuk akal untuk ditaati. Terakhir, faktor Tindakan dari Perusahaan juga buruk, yang dikarenakan pihak perusahaan belum cukup baik dalam memberikan kebijakan preventif untuk meningkatkan kedisiplinan karyawannya
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. X. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya kinerja karyawan. Namun, jika lingkungan kerja yang dirasakan semakin memburuk maka kinerja karyawan akan menurun.
4. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. X. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dilaksanakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya

kinerja karyawan. Namun, jika disiplin kerja yang dilaksanakan semakin rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

5. Model Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dapat memprediksi Kinerja Karyawan pada PT. X.

5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat beberapa implikasi yang muncul dari penelitian ini:

5.2.1. Implikasi Teoritis

1. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat dari Dheviests & Riyanto (2020), dimana lingkungan kerja yang baik akan memungkinkan karyawan untuk dapat mengerjakan tugasnya dengan optimal, aman, dan nyaman. Kemudian, lingkungan kerja yang baik akan mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, sistem kerja yang efektif dan efisien akan lebih mudah tercipta dalam lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik juga akan memiliki dampak jangka panjang bagi karyawan. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian dari Sarwani (2016), Wirya (2017), Putri *et al.* (2018), Prabowo *et al.* (2019), Kurniawan & Heryanto (2019), Dheviests & Riyanto (2020), Sabita & Nuraini (2020), Septyanto & Pertiwi (2020), Nasir *et al.* (2020), dan Hamid & Riyanto (2020)
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat dari Nasir *et al.* (2020),

dimana dalam organisasi, setiap karyawan akan membawa impian, harapan, dan cita-cita mereka ke dalam perusahaan. Semua hal tersebut akan terlihat dari perilaku kerja karyawan. Jika perilaku kerja karyawan dapat diarahkan kepada pencapaian tujuan organisasi, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan mengarah pada kepentingan organisasi, bukan kepentingan pribadi. Oleh karena itu diperlukan regulasi dan peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat oleh organisasi dibentuk dalam rangka mengarahkan perilaku kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian dari Sarwani (2016), Wirya (2017), Putri *et al.* (2018), Prabowo *et al.* (2019), Kurniawan & Heryanto (2019), Dheviests & Riyanto (2020), Sabita & Nuraini (2020), Septyanto & Pertiwi (2020), Nasir *et al.* (2020), dan Hamid & Riyanto (2020).

5.2.2. Implikasi Praktis

1. Pada variabel Lingkungan Kerja, pernyataan indikator yang memiliki jumlah persentase jawaban Setuju dan Sangat Setuju tertinggi adalah “Tampilan interior di tempat kerja membantu saya untuk bekerja dengan nyaman” dengan jumlah persentase sebesar 47,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 47,5% karyawan merasa tampilan interior yang ada di tempat kerja mereka secara langsung membantu mereka untuk bekerja dengan nyaman. Oleh karena itu perusahaan dapat menerapkan konsep interior yang sama di semua tempat kerja agar manfaatnya dapat terasa secara merata.

2. Pada variabel Disiplin Kerja, pernyataan indikator yang memiliki jumlah persentase jawaban Setuju dan Sangat Setuju tertinggi adalah “Perusahaan akan memberikan sanksi yang sesuai jika saya melanggar peraturan perusahaan” dengan jumlah persentase sebesar 47,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 47,5% karyawan merasa sanksi yang telah diterapkan oleh perusahaan sudah sesuai jika karyawan melanggar peraturan kedisiplinan di perusahaan. Perusahaan perlu mempertahankan kebijakan sanksi tersebut, dan disaat yang sama juga meningkatkan keadilan dalam implementasi sanksi tersebut, sehingga sanksi yang diberikan tetap adil dan sepadan dengan pelanggaran yang terjadi.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

5.3.1. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas yang lain, seperti motivasi kerja, stress kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, untuk mendapatkan hasil yang lebih bervariasi.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama.

5.3.2. Saran untuk PT. X

1. Pada variabel Lingkungan Kerja dalam dimensi *Physical Environment*, indikator yang memiliki jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak

Setuju tertinggi adalah Indikator 1 (“Sirkulasi udara di tempat kerja memungkinkan saya untuk bekerja dengan optimal”) dan Indikator 2 (“Suhu di tempat kerja tidak mengganggu saya dalam bekerja”) sebanyak 59,4%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk merenovasi tempat kerja sehingga karyawan dapat bekerja lebih nyaman. Namun karena saat ini perusahaan memang sudah menjalani renovasi tempat kerja, maka permasalahan ini dapat terselesaikan.

2. Pada variabel Lingkungan Kerja dalam dimensi *Mental Environment*, indikator yang memiliki jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju tertinggi adalah Indikator 8 (“Tugas yang diberikan kepada saya cukup menantang dan tidak membosankan”) sebanyak 61,4%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk memberikan tugas yang lebih bervariasi kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memiliki pengalaman kerja yang lebih luas dan tidak monoton.
3. Pada variabel Lingkungan Kerja dalam dimensi *Social Environment*, indikator yang memiliki jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju tertinggi adalah Indikator 13 (“Saya memiliki kerja sama yang harmonis dengan atasan kerja saya”) sebanyak 61,4%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk melakukan evaluasi antara atasan dan bawahan, dimana masing-masing pihak mengevaluasi kinerja, karakter, dan sikap satu sama lain secara anonim dan

terpisah, sehingga atasan dan bawahan dapat menerima kritik dan saran secara langsung dan tepat sasaran.

4. Pada variabel Disiplin Kerja dalam dimensi Ketaatan dan Kesadaran, Indikator 2 (“Saya selalu taat kepada peraturan yang berlaku dalam perusahaan”) memiliki persentase STS+TS sebanyak 61,4%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk melakukan sosialisasi mengenai pentingnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan pemahaman lebih kepada karyawan atas manfaat dari ketaatan dan kesadaran terhadap peraturan perusahaan
5. Pada variabel Disiplin Kerja dalam dimensi Kompensasi yang Diterima, indikator 4 (“Gaji yang diberikan kepada perusahaan sepadan dengan usaha saya untuk berperilaku disiplin”), indikator 5 (“Perusahaan akan memberikan penghargaan, seperti bonus dan lainnya, jika saya berperilaku disiplin”), dan indikator 6 (“Perusahaan menyediakan fasilitas yang baik untuk membantu saya berperilaku disiplin”) memiliki persentase STS+TS sebanyak 56,4%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk mengevaluasi pemberian kompensasi kepada karyawan dengan mempertimbangkan aspek kedisiplinan karyawan dan *feedback* dari karyawan itu sendiri. Hal ini dimaksudkan agar semua bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sepadan dengan usaha karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan.

6. Pada variabel Disiplin Kerja dalam dimensi Peraturan itu Sendiri, Indikator 7 (“Peraturan yang berlaku di perusahaan cukup masuk akal untuk ditaati”) memiliki persentase STS+TS sebanyak 61,3%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk memperjelas dan memperinci peraturan yang berlaku dalam perusahaan, dengan mengubah atau mengamandemen peraturan-peraturan tersebut. Hal ini dimaksudkan agar peraturan yang berlaku di perusahaan dapat ditaati dengan baik oleh semua pihak.
7. Pada variabel Disiplin Kerja dalam dimensi Tindakan dari Perusahaan, Indikator 10 (“Pihak perusahaan sudah cukup baik dalam memberikan kebijakan preventif untuk meningkatkan kedisiplinan karyawannya”) memiliki persentase STS+TS sebanyak 66,3%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk membuat atau memperbaiki kebijakan-kebijakan preventif dalam perusahaandengan melibatkan karyawan sebagai pihak yang dipengaruhi langsung oleh kebijakan tersebut. Hal ini dimaksudkan agar semua kebijakan dapat memenuhi kepentingan kedua belah pihak.