BAB V

KESIMPULAN, IMPIKLASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan di CV. Kostrad Jaya Teknik Jakarta dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu sebesar $35,834 > 3,11$. Artinya, jika disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik tinggi, maka kepuasan kerja akan tinggi. Sebaliknya, jika disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik rendah, maka kepuasan kerja akan rendah.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar $6,663 > t_{tabel}$ 1,666. Artinya, jika disiplin kerja tinggi maka kepuasan kerja akan tinggi dan sebaliknya, jika disiplin kerja rendah maka kepuasan kerja juga akan rendah.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,855 > t_{tabel}$ 1,666. Artinya, jika lingkungan kerja fisik tinggi maka kepuasan kerja akan

tinggi dan sebaliknya, jika lingkungan kerja fisik rendah maka kepuasan kerja juga akan rendah.

4. Berdasarkan uji koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 45,5%, sedangkan sisanya sebesar 54,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti..

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan di CV. Kostrad Jaya Teknik Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Perusahaan menerapkan disiplin kerja pada karyawan, dengan demikian perilaku karyawan yang dapat merugikan perusahaan akibat buruknya kinerja para karyawan dapat diminimalisir dan perusahaan dapat lebih mengutamakan kepuasan kerja karyawan sehingga timbal balik yang didapatkan baik, melalui disiplin kerja yang diterapkan pada karyawan. Dengan disiplin kerja yang baik pada perusahaan, maka perusahaan akan memberikan imbalan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut dan akan menimbulkan kepuasan kerja pada

karyawan. Tentunya dengan memperbaiki lingkungan kerja fisik perusahaan maka akan memperbaiki kepuasan kerja pada karyawan yang setiap harinya berinteraksi langsung dengan lingkungan kerja fisik perusahaan. Sehingga membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Selain kedua faktor di atas, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, terdapat faktor- faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor- faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, antara lain:

1. Berdasarkan analisis data, indikator ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja pada penilaian disiplin kerja memperoleh hasil terendah yaitu sebesar 49,94%. Dengan demikian, perusahaan hendaknya lebih baik lagi dalam memberikan ketentuan disiplin kerja kepada karyawan, upaya yang dilakukan oleh perusahaan utamanya adalah pendekatan langsung kepada karyawan, agar karyawan lebih merasa peduli dengan pekerjaannya, sehingga dapat memaksimalkan usahanya dan lebih hati-hati dalam pengerjaannya dalam rangka mencapai tujuan bersama.

2. Indikator tata warna pada variabel lingkungan kerja fisik memperoleh hasil terendah yaitu sebesar 19,47%. Perusahaan harus menerapkan lingkungan kerja fisik yang lebih baik lagi terkait dengan tata warna perusahaan, seperti pewarnaan kembali dan variasi warna dinding perusahaan. Hal ini akan membawa dampak positif pada kepuasan kerja para karyawan sehingga dapat meminimalisir hal-hal yang dapat merugikan perusahaan, sehingga dapat mempertahankan kehidupan perusahaan.
3. Berdasarkan analisis data, indikator pekerjaan itu sendiri dalam penilaian kepuasan kerja di perusahaan memperoleh hasil terendah, yaitu sebesar 18,53%. Perusahaan, terutama pemimpin hendaknya mampu memberikan variasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga tidak membuat karyawan menjadi bosan dengan pekerjaan yang dilakukan. Dengan memberikan variasi membuat karyawan menjadi lebih puas dengan pekerjaan yang telah diselesaikannya.
4. Bagi penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik, diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambahkan subjek penelitian maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih luas.