

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai “Pengaruh Penghargaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran penghargaan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S” adalah :
 - a. Penghargaan pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S” tergolong rendah.
 - b. Lingkungan kerja non fisik pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S” tergolong rendah.
 - c. Disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S” tergolong rendah.
2. Penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”. Jika penghargaan rendah maka disiplin kerja akan menurun, sebaliknya jika penghargaan tinggi maka disiplin kerja tinggi.
3. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”. Jika lingkungan kerja non fisik nyaman dan baik maka disiplin kerja pegawai akan tinggi, sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik tidak nyaman maka disiplin kerja akan menurun.

4. Penghargaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik dapat memprediksi kenaikan Disiplin Kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.
5. Besarnya kontribusi Penghargaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S” adalah sebesar 50.7%.

5.1.1 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan tersebut, diketahui terdapat pengaruh positif antara penghargaan dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja, serta penghargaan dan lingkungan kerja non fisik dapat memprediksi kenaikan disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”. Hal ini dapat menunjukkan bahwa penghargaan dan lingkungan kerja non fisik memiliki peranan yang penting dalam menentukan peningkatan dan penurunan disiplin kerja pegawai.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah perusahaan dapat lebih meningkatkan penghargaan dan lingkungan kerja non fisik pegawai terhadap perusahaan, agar disiplin kerja pegawai dapat terus ditingkatkan. Tetapi tidak hanya penghargaan dan lingkungan kerja non fisik pegawai saja yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa penghargaan dan lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran yang ditujukan untuk Direktorat SDM & Umum PT “S”

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan dan meningkatkan sistem penghargaan yang akan diberikan kepada setiap pegawai, seperti gaji, bonus, tunjangan, promosi, pelatihan dan seminar. Agar dapat meningkatkan perilaku positif kepada diri pegawai dalam bekerja. Dengan cara, perusahaan menaikkan gaji pegawai, memberi bonus tambahan untuk pegawai, memberikan tunjangan yang belum pernah didapatkan oleh pegawai, seperti tunjangan keahlian dan memberikan promosi jabatan secara berkala.
2. Perusahaan harus lebih memperhatikan suasana dan kondisi lingkungan kerja agar lebih aman, nyaman dan kondusif, serta lebih meningkatkan interaksi antar sesama pegawai agar terciptanya hubungan yang saling mendukung untuk giat dalam bekerja. Dengan cara, melarang orang-orang yang tidak memiliki kepentingan yang jelas untuk masuk ke lingkungan kantor pada saat jam kerja, karena hal tersebut sangat mengganggu pegawai dalam bekerja, dan antar sesama pegawai harus saling mengingatkan untuk tidak menunda-nunda kembali bekerja saat jam istirahat telah selesai, karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pegawai lainnya untuk telat kembali kekantor.

3. Perusahaan harus lebih tegas dalam memberikan sanksi bagi setiap pegawai yang melanggar peraturan perusahaan, serta memberikan sosialisasi dalam bentuk pengarahan agar pegawai lebih menyadari dan mematuhi peraturan perusahaan dengan sebaik-baiknya. Dengan cara, memberikan teguran langsung kepada pegawai yang melanggar peraturan.

5.2.2 Saran untuk penelitian lanjutan

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menambah variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat disiplin kerja, antara lain : budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasi dan beban kerja.
2. Penelitian ini dapat lebih dikembangkan dan dilakukan kembali menggunakan objek penelitian yang berbeda, dengan variabel yang sama.
3. Penelitian ini dapat lebih dikembangkan dan dilakukan kembali menggunakan objek penelitian yang sama, dengan variabel yang berbeda.