

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian yang telah terlaksana dapat ditarik kesimpulan secara empiris didasarkan oleh pengolahan data statistik, deskripsi, analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar $t_{hitung} 2,669 > t_{tabel} 1,981$. Semakin banyak disiplin kerja yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula. Begitu pun sebaliknya, semakin sedikit disiplin kerja yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan sebesar $t_{hitung} 11.383 > t_{tabel} 1,981$. Jika pimpinan memberikan budaya organisasi secara terus menerus kepada karyawannya maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Begitu pun sebaliknya, jika pimpinan jarang memberikan budaya organisasi maka kinerja karyawan akan menurun.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar $F_{hitung} 69.864 > F_{tabel} 3,08$. Apabila disiplin kerja dan budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya terlihat bahwa adanya hubungan yang positif antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet). Oleh karena itu, dari hasil penelitian yang diperoleh yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi merupakan factor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Maka dari itu, perusahaan wajib meningkatkan disiplin kerja dan budaya organisasi bagi para karyawan.

Indikator kreatif dari kinerja karyawan memperoleh hasil terendah yaitu sebesar 24,8%, dan indikator job knowladge tertinggi pada kinerja karyawan sebesar 25,2%. Dengan demikian kinerja karyawan harus meningkatkan kreatif pada semua karyawan dan kinerja karyawan dapat diredam dengan job kownledge yang bagus pada setiap karyawan. Indikator ketaatan peraturan menjadi hasil terendah dimana apabila karyawan tidak menaati peraturan dan kesalahan akan dikenakan sanksi dari disiplin kerja sebesar 6,46%, dan disiplin kerja mempunyai indikator tertinggi pada tanggung jawab dimana bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan harus tetap dijaga oleh karyawan sebesar 7%. Sedangkan untuk indikator berorientasi dari budaya organisasi memperoleh hasil terendah sebesar 27% dimana karyawan harus terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan dan memiliki indikator dengan hasil tertinggi pada inovatif sebesar 36% memberikan karyawan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan.

Kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja dan budaya organisasi, tetapi masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Walaupun demikian, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dijelaskan, maka peneliti memberikan saran atau masukan yang sekiranya dapat menjadi bahan pertimbangan, antara lain:

1. Perusahaan memberikan pelatihan disiplin tambahan untuk karyawan yang belum lulus dalam evaluasi disiplin. Dengan adanya tindak lanjut dari peraturan disiplin tersebut, tanggung jawab karyawan akan menjadi lebih optimal.
2. Hendaknya para karyawan lebih berorientasi terhadap karyawan lain sehingga karyawan terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan meningkat.
3. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang kinerja karyawan, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.