

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan ini memberikan kesimpulan secara empiris dan membuktikan bahwa hipotesis yang dikemukakan di awal adalah benar. Kesimpulannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi, kesimpulannya adalah kontribusi yang diberikan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar 39,2% dan sisanya 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Hasil uji hipotesis
 - a. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $82,328 > F$ tabel 3,04. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja dan disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja rendah, maka semakin rendah juga kinerja karyawan.
 - b. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $3,195 > t$ tabel 1,969. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja rendah, maka semakin rendah juga kinerja karyawan.

- c. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $8,077 > t$ tabel $1,969$. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila disiplin kerja rendah, maka semakin rendah juga kinerja karyawan.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Unit Base Maintenance* di PT Garuda Maintenance Facility AeroAsia Tbk. menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja dan disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memerhatikan lingkungan kerja dan karyawan harus memiliki kedisiplinan yang tinggi agar kinerja yang diperoleh juga meningkat.

Berdasarkan rata-rata hitung skor yang telah dilakukan menunjukkan bahwa rata-rata hitung skor terendah indikator dari variabel lingkungan kerja adalah indikator kebisingan. Hal ini dikarenakan masih terdapat karyawan yang mengaku merasa terganggu dengan suara bising yang dikeluarkan oleh mesin-mesin peralatan dan perawatan pesawat. Adapun, skor tertinggi dari indikator lingkungan kerja adalah hubungan dengan sesama rekan kerja. Hal ini

dikarenakan karyawan merasa nyaman dan semangat bekerja apabila memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan di atas, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Garuda Maintenance Facility AeroAsia Tbk., sebaiknya perusahaan lebih memerhatikan kondisi lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang memadai, seperti: memberikan alat pelindung telinga untuk mengurangi kebisingan, mengganti cat dinding yang sudah terkelupas, memperbaiki dekorasi ruang kerja, menyediakan alat pendingin ruangan, dan memberikan pencahayaan yang cukup untuk dapat mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Selain itu, alangkah baiknya perusahaan memberikan sanksi yang tegas untuk karyawan yang datang terlambat ataupun melanggar peraturan dengan tujuan meningkatkan kedisiplinan. Dengan begitu, kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin baik yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
2. Bagi *Manager*, sebaiknya melakukan pendekatan dengan bawahan dan sesama rekan kerja agar terjalin hubungan yang baik sehingga karyawan merasa nyaman selama melakukan pekerjaannya.

3. Bagi karyawan, diharapkan memiliki kesadaran yang tinggi untuk menaati peraturan yang diberlakukan perusahaan meskipun tidak ada sanksi jika melanggarnya.