

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi PT Daun Biru Engineering”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi PT Daun Biru Engineering adalah:
 - a. Lingkungan kerja yang sangat kurang layak ini dapat dilihat dari pencahayaan yang kurang baik sehingga karyawan merasa kurang nyaman untuk bekerja. Hubungan karyawan dengan atasan yang kurang baik sehingga mengganggu aktivitas bekerja. Karyawan merasa kurang mampu menjalin hubungan yang baik dengan atasan. Adanya hubungan yang sangat kurang layak antara karyawan dengan atasan juga terbukti mampu membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam menjalankan kerjanya. Suara bising di tempat kerja sangat kurang layak untuk didengar karyawan karena mengganggu aktivitas kerja. Sehingga disiplin kerja yang tergolong rendah ini belum mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi.
 - b. Disiplin kerja yang rendah belum mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi dapat dilihat dari keadilan di tempat kerja yang sangat rendah. kesesuaian tugas dengan fungsi divisi karyawan juga rendah, karyawan sering mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan fungsi divisi. Selanjutnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya masih rendah. Sehingga disiplin kerja yang tergolong rendah ini belum mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi.

- c. Komitmen organisasi yang rendah belum mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi dapat dilihat dari keengganan karyawan untuk terikat secara emosional dengan perusahaan. Karyawan juga terbukti merasa kurang bahagia bekerja di PT Daun Biru Enineering. Karyawan cenderung kurang memiliki etika yang kuat untuk bertahan bekerja pada PT Daun Biru Engineering. Sehingga disiplin kerja yang tergolong rendah ini belum mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi PT Daun Biru Engineering. Pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan, artinya semakin efektif lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan maka komitmen organisasi akan semakin tinggi.
 3. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi PT Daun Biru Engineering. Pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan, artinya semakin tinggi disiplin kerja akan mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi maka komitmen organisasi akan semakin tinggi.
 4. Model penelitian lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat memprediksi komitmen organisasi PT Daun Biru Engineering.

B. Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

1. Saran-Saran Untuk PT Daun Biru Engineering

Berdasarkan uraian tentang kesimpulan di atas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

- 1) Perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan lingkungan kerja yang layak. Hal yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan penataan ulang pada ruangan kerja agar karyawan merasa nyaman. Pencahayaan dan udara di ruang kerja juga perlu diperbaiki agar karyawan tidak merasa terganggu dengan pencahayaan yang buruk dan juga udara yang kurang nyaman. Perusahaan diharapkan memperhatikan kebisingan di ruang kerja, kebisingan yang ada di ruang kerja dapat mengganggu aktivitas kerja. Kebisingan tersebut bisa dilakukan dengan cara menambah jumlah AC di ruangan agar jendela ruang kerja tidak perlu dibuka untuk sirkulasi udara, sehingga suara bising tidak masuk ke ruang kerja melalui jendela. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan hubungan atasan dengan karyawan agar tidak terjadi jarak yang menyebabkan karyawan menjadi sungkan untuk berkomunikasi dengan atasan. Hubungan antar sesama karyawan juga perlu diperhatikan agar dapat tercipta kerjasama yang baik antar karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan cara melakukan *gathering*, lalu mengadakan *games* yang harus diikuti oleh seluruh karyawan dan atasan agar tercipta hubungan yang harmonis antara seluruh karyawan dengan atasan.
- 2) Diharapkan perusahaan mampu berlaku adil kepada semua karyawan. Sehingga karyawan tidak merasa diperlakukan tidak adil dan karyawan bisa lebih nyaman dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan hak dan kewajiban sesuai dengan posisi yang diemban karyawan. Perusahaan juga dapat memberikan *reward* dan sebagainya untuk memotivasi karyawan sehingga karyawan mau untuk belajar disiplin dan tidak merasa ketidak-adilan lagi. Pimpinan perusahaan juga perlu untuk melakukan evaluasi rutin terhadap tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Tugas yang dikerjakan tersebut harus sesuai dengan posisi yang diemban karyawan atau tidak. Sehingga pimpinan dapat meminimalisir apa yang

menjadi faktor akibat gagalnya tujuan organisasi tercapai. Perusahaan juga diharapkan mampu bertindak tegas kepada karyawan yang sering tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan memberikan sanksi yang tegas seperti surat teguran, atau potong gaji. Pimpinan perusahaan juga perlu untuk memberikan evaluasi berkala terhadap hasil kerja karyawan, serta menciptakan suasana kerja yang positif dan nyaman bagi karyawan sehingga kerjasama antar karyawan dapat terbentuk.