

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisis, pembahasan dan simpulan yang telah diperoleh, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-hitung sebesar $5,387 > t\text{-tabel sebesar } 2,000$. Artinya, semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t dengan nilai signifikansi $0,063 > 0,05$ dan t-hitung sebesar $1,904 > t\text{-tabel } 2000$, artinya semakin nyaman lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 69,2% (nilai koefisien determinasi/ R^2), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang dimiliki, namun demikian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam praktek dan pengembangan berikutnya, beberapa keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu disiplin, dan lingkungan. Padahal kinerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti, motivasi, budaya organisasi, gaya pemimpin dan kompensasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2. Penelitian ini hanya dilakukan pada Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi, sehingga hasilnya tidak digeneralisasikan ke instansi pemerintah lain yang memiliki karakteristik organisasi berbeda.
3. Keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian sehingga mengakibatkan peneliti ini tidak bisa mendapatkan hasil yang maksimal.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor jawaban responden skor paling rendah pada variabel kinerja karyawan yaitu terdapat pada indikator kualitas pada pertanyaan nomor 2 dengan item pertanyaan “pembagian tugas yang jelas kepada unit-unit kerja ” dengan total skor 2,31. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai mengerjakan tugas bukan sesuai kemampuannya. Maka dari itu, perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan pembagian tugas kepada karyawannya.
2. Mengingat faktor disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Skor jawaban responden paling rendah pada variabel disiplin kerja terdapat pada indikator ketetapan waktu datang ke tempat kerja, yang mana terletak pada pernyataan nomor 3 yaitu “Saya selalu datang tepat waktu ke kantor setelah waktu istirahat” dengan skor sebanyak 2,13. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak mematuhi peraturan kerja. Perusahaan diharapkan bisa memberi teguran atau sanksi yang tegas seperti mulai dari teguran lisan hingga pembinaan khusus untuk memberi efek jera dan meningkatkan kepatuhan.
3. Mengingat faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Skor jawaban responden paling rendah terdapat pada indikator hubungan kerja, yang mana terletak pada pernyataan nomor 8 yaitu “pemimpin ditempat kerja saya bekerja selalu bersikap adil kepada antar pegawai satu

dengan pegawai yang lainya” dengan skor sebesar 2,02. Hal ini menunjukan meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan tetap lingkungan kerja perlu ditingkatkan, baik dari segi fisik seperti penataan ruangan kerja, ventilasi, fasilitas pendukung (lemari arsip dan komputer), maupun dari segi non fisik seperti memperkuat hubungan antar rekan kerja dan menciptakan komunikasi yang lebih terbuka antar atasan dan bawahan.

4. Dalam koefisien determinasi didapatkan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,308 atau 30,8% yang mana merupakan besarnya pengaruh variable disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.