

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan pada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi, adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial, variabel X_1 (Lingkungan Kerja) memberikan kontribusi atau pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat dari hasil uji hipotesis parsial, yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,741 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena sesuai dengan hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan karyawan pada PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi dimulai tahun 2017 hingga 2019 mengalami penurunan kinerja karyawan akibat kurang memberikan kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja kepada karyawannya.
2. Secara parsial, variabel X_2 (Disiplin Kerja) memberikan kontribusi atau pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat dari hasil uji hipotesis, yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,899 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Sebab, dilihat dari data sekunder pada PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi mengenai indikasi kehadiran, ketaatan karyawan terhadap perusahaan serta ketepatan waktu bekerja setiap tahunnya terus mengalami penurunan. Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja kerja sehingga perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dan target yang diinginkan.

3. Secara simultan, variabel-variabel yang diuji dalam penelitian (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) memberikan kontribusi atau pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis, yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 16,878 dan nilai signifikansi 0.000. Sebab, kedua variabel tersebut sangat berpengaruh untuk kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Jika keduanya mengalami penurunan sesuai data yang ditampilkan pada latar belakang penelitian berdampak cukup besar ke perusahaan. Namun jika kedua variabel tersebut tidak mengalami penurunan maka tidak terdapat pengaruh negatif terhadap kinerja kerja. Jika keduanya meningkat maka kinerja kerja pun meningkat dengan begitu perusahaan tidak memiliki kendala dalam mencapai targetnya.

Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Hal ini karena adanya faktor pemimpin yang tegas dalam mengambil tindakan jika adanya pelanggaran terhadap karyawan tersebut.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis akan mencoba memberikan beberapa masukan yang mungkin dapat bermanfaat untuk PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi dalam menentukan kebijakan Instansi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dimasa yang akan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Untuk PT Seoilindo Primatama Cabang Bekasi dengan adanya kesimpulan dari penelitian ini, bahwa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sangatlah penting karena dengan lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan sumbangsi terhadap tingkat kinerja karyawan dengan begitu perusahaan akan berkembang secara pesat dan semakin tahun akan meningkatkan keuntungan yang besar terhadap perusahaan. Sebab perusahaan wajib untuk memberikan fasilitas yang lengkap serta nyaman untuk karyawannya. Ini merupakan tugas penting bagi perusahaan dalam rangka mensejahterakan karyawannya. Selain lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan juga wajib menerapkan disiplin kerja dengan begitu peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan akan dipatuhi oleh karyawannya secara terperinci dan teratur. Jika hal ini tidak di perhatikan oleh perusahaan, maka perusahaan akan mengalami kerugian yang besar antara lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh besar atas kesuksesan dan kemajuan perusahaan. Ini semua harus menjadi poin utama serta evaluasi setiap tahunnya bagi perusahaan yang ingin berkompetensi dengan kesuksesan perusahaan lain.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan pada penelitian ini dapat menjadi masukan di mana perlu dikaji kembali mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dalam kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk referensi yang pasti untuk menentukan faktor-faktor yang berpengaruh banyak mengenai kinerja karyawan sebuah perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat keterbatasan penelitian yang dilakukan penulis pada penelitian ini, disarankan untuk memperluas sampel penelitian serta menambah atau menggunakan variabel lainnya yang belum termasuk dalam penelitian ini.

