

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dimana penulis menganalisis terkait Disiplin Kerja sebagai variabel X1, Motivasi kerja sebagai variabel X2, dan Budaya Organisasi sebagai variabel X3, Kinerja Karyawan sebagai variabel Y pada PT. EIF sehingga penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dihasilkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial (uji t) antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT EIF. Masalah disiplin yang terjadi kurangnya arahan *management* terhadap perubahan peraturan dan minimnya tenaga support pada bagian *operational office* sehingga tekanan pekerjaan yang tinggi namun tidak selaras dengan jumlah tenaga kerja yang ada, seperti halnya penelitian yang telah dilakukan oleh (Riana & Murti, 2023)
2. Hasil uji variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dihasilkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial (uji t) antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT EIF. Masalah motivasi yang terjadi ialah kurangnya sarana dan prasarana serta kegiatan yang membangkitkan semangat atau motivasi bekerja, kemudian kurangnya perhatian dan pujian dari *management* sehingga menimbulkan rasa kejenuhan dan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. seperti halnya penelitian yang telah dilakukan oleh (Riana & Murti, 2023)

3. Hasil uji variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dihasilkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial (uji t) antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT EIF. Masalah budaya organisasi yang terjadi dikarenakan telah terakuisisi beberapa kali sehingga adanya pergantian *culture* dan pedoman prosedur perusahaan yang terjadi namun kurangnya sikap tegas dan memperhatikan pengenalan terhadap penyampaian pedoman pada *culture* yang terbaru sehingga mengakibatkan karyawan tidak menyadari adanya *culture* dan pedoman prosedur perusahaan yang terbaru dan masih mengacu pada sebelumnya. Seperti halnya penelitian yang telah dilakukan oleh (Wan & Zulaspan, 2019).
4. Hasil uji pada disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dihasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT EIF. Dari hasil yang diperoleh maka variabel-variabel memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan yang terjadi pada PT EIF dan hal ini mengacu pada.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan tiga faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor ini dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengajarkan serta memperhatikan karyawan tentang disiplin kerja, memotivasi

karyawan, mengembangkan dan memberitahukan budaya organisasi yang digunakan oleh perusahaan agar karyawan mengetahui serta mengerti terkait *culture* atau peraturan yang dimiliki oleh perusahaan.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian yaitu :

1. Hasil penelitian sangat bergantung pada kejujurann responden dalam menjawab kuesioner penelitian.
2. Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada proses pengumpulan data. Aktivitas yang padat dari responden dapat mempengaruhi konsentrasi responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan peneliti saat melakukan penyebaran kuesioner. Untuk meminimalisir keterbatasan ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner pada saat pekerja sedang istirahat.
3. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka peneliti membatasi pokok-pokok permasalahan dan memfokuskan penelitian pada Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kineja Karyawan PT EIF.

## **5.3 Saran**

### **5.3.1. Aspek Teoritis**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, disarankan penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### 5.3.2. Aspek Praktis

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis menyadari masih terdapat keterbatasan dalam penulisan. Namun dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat dan memberikan beberapa masukan, terutama bagi PT. EIF dalam menentukan kebijakan Perusahaan yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan dimasa yang akan datang yakni sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek bekerja dalam manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Universitas

Dapat memberikan informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi dan bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya pada Program Studi Manajemen

3. Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan tanggapan responden atas instrument kuesioner yang telah disebarkan dan dari hasil yang telah diperoleh, perlu diketahui bahawa sebaiknya PT EIF lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya

organisasi yang berada disekitar karyawan. Dimana untuk meningkatkan disiplin kerja, perusahaan dapat memberikan hukuman kepada tiap-tiap karyawan yang melanggar peraturan yang telah dibuat dan sepakati, kemudian memberikan tenggat waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal tersebut bertujuan supaya karyawan bisa bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dengan beberapa arahan mengenai disiplin kerja maka karyawan tersebut akan menggunakan waktu kerjanya secara efektif dan efisien dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan menyusun target dari perusahaannya. Serta diperlukannya pengadaan *department compliance* agar dapat membantu pemantauan kepatuhan terhadap disiplin kerja pada PT EIF.

b. Untuk meningkat motivasi kerja, perusahaan dapat memberikan penghargaan atau hadiah sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada perusahaan. Dimana bentuk penghargaan untuk meningkatkan motivasi tidak selalu berbentuk uang, namun juga berupa pujian atau memberikan promosi kenaikan jabatan. Kemudian memberikan fasilitas yang dapat membangun semangat misalnya dengan membuat kegiatan olahraga sesuai dengan beberapa minat karyawan, atau melakukan rekreasi Bersama dengan mengadakan kegiatan pertemuan misalnya *family gathering* atau *employee gathering*. Beberapa hal tersebut sangat berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan.

c. Untuk meningkatkan budaya organisasi, perusahaan dapat memberikan pemahaman kepada para karyawan misalnya melakukan *town hall meeting*

setiap minggu atau dua minggu sekali dimana memperkenalkan *culture* perusahaan dan penjelasan tentang perbedaan latar belakang apapun dapat dirangkul dan disatukan lewat apresiasi yang sama agar menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (aman dan nyaman) sehingga meningkatkan dan mengembangkan setiap karyawan dalam berperilaku sesuai dengan budaya organisasi perusahaan.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti di perusahaan yang sejenis disarankan mengambil variabel yang berbeda dengan penelitian ini, sehingga menghasilkan penelitian yang menyeluruh terkait dengan kinerja karyawan, Kemudian bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai Kinerja Karyawan agar dapat terus menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.