

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji T menunjukkan bahwa secara parsial, Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Maligi Permata Industrial Estate. Sementara itu, Jenjang Karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
2. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin kerja, Jenjang Karir dan Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Maligi Permata Industrial Estate.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam peneliti ini adalah :

1. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 115 karyawan, dimana dengan jumlah responden tersebut masih sangat adanya kekurangan untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
2. Peneliti hanya meneliti variabel Disiplin Kerja, Jenjang Karir dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dimana secara perhitungan statistik sebesar 71% variabel Disiplin Kerja, Jenjang Karir, dan stres Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 29% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.3 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan hasil penelitian di atas mengenai Disiplin Kerja, Jenjang Karir, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Maligi Permata Industrial Estate, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

a. Peningkatan Disiplin Kerja

Pimpinan harus lebih tegas dalam memberikan peringatan kepada karyawan yang sering datang terlambat, agar mereka sadar bahwa kedisiplinan adalah hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan insentif atau penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi, guna memotivasi mereka untuk tetap menjaga komitmen terhadap waktu.

b. Peningkatan Jenjang Karir

Perusahaan sebaiknya membuat sistem promosi yang lebih transparan dan objektif. Karyawan yang telah bekerja selama bertahun-tahun dan menunjukkan kinerja yang baik harus diberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan status karyawan tetap dan kenaikan pangkat atau jabatan. Evaluasi kinerja secara rutin dan objektif harus diterapkan agar karyawan merasa adanya peluang yang jelas untuk berkembang di perusahaan.

c. Mengurangi Stres Kerja

Perusahaan perlu melakukan penataan beban kerja yang lebih adil dan seimbang. Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah dengan melakukan penyesuaian tugas atau pekerjaan agar tidak ada karyawan yang terbebani secara berlebihan. Pimpinan harus memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai peran dan tanggung jawabnya agar mereka tidak merasa bingung atau cemas. Selain itu, untuk mengurangi stres, perusahaan bisa memberikan kebijakan fleksibilitas kerja seperti bekerja dari rumah (remote) atau jam kerja fleksibel, sehingga karyawan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel independen yang berbeda, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan, dan pengembangan karir, untuk menggali lebih dalam faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian mengenai faktor-faktor tersebut akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana karyawan dapat mencapai kinerja yang optimal, serta bagaimana perusahaan dapat mendukung mereka dalam mencapai tujuan bersama.