

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian dan analisis yang telah dilakukan terhadap seluruh karyawan di Departemen Pengendalian Mutu Dan Penjaminan Kualitas PT. Seiwa Indonesia maka dapat ditarik Kesimpulan berdasarkan data-data yang telah tersedia. Berikut ini adalah hasil kesimpulan dari penelitian ini :

1. Dari hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada seluruh karyawan di Departemen Pengendalian Mutu Dan Penjaminan Kualitas PT. Seiwa Indonesia. Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan hasil kerja seorang karyawan, karena tingkat kedisiplinan mengacu pada ketertiban dan ketaatan karyawan tersebut terhadap aturan perusahaan.
2. Dari hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada seluruh karyawan di Departemen Pengendalian Mutu Dan Penjaminan Kualitas PT. Seiwa Indonesia. Motivasi Kerja dapat diartikan semakin baik dorongan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

3. Dari hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada seluruh karyawan di Departemen Pengendalian Mutu Dan Penjaminan Kualitas PT. Seiwa Indonesia. Lingkungan kerja yang baik memiliki pencahayaan yang cukup, sirkulasi ruang kerja yang baik, fasilitas yang memadai, serta tingkat kebisingan yang rendah. Merupakan beberapa cara agar karyawan merasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya walaupun dalam waktu yang cukup lama.
4. Dari hasil uji simultan (F) menunjukkan bahwa semua variabel yakni variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan, dengan dibuktikan hasil F hitung yang lebih besar dari F tabel. Selain melihat F hitung pengujian simultan juga melihat nilai signifikansinya

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di PT Seiwa Indonesia, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain yang memiliki budaya kerja, struktur, atau karakteristik berbeda.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel independen, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.
3. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga tidak menggali secara mendalam alasan atau pandangan subjektif karyawan terkait pengaruh variabel-variabel tersebut.

5.3 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan di Departemen Pengendalian Mutu Dan Penjaminan Kualitas PT. Seiwa Indonesia. Maka implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada Departemen Pengendalian Mutu Dan Penjaminan Kualitas PT. Seiwa Indonesia, disarankan untuk :

Diharapkan perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai masukan dan pertimbangan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini didapat beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh penulis, yaitu :

- a. Untuk variabel Kinerja Karyawan adalah perusahaan perlu lebih memperhatikan aktivitas karyawan melalui penerapan sistem pengawasan yang efektif. Pengawasan ini bertujuan untuk memastikan setiap karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya, tetap disiplin, dan mencapai target yang telah ditetapkan.
- b. Untuk variabel Disiplin Kerja, perusahaan harus lebih memperhatikan bahwa setiap standar prosedur operasional (SOP) yang telah ditetapkan mudah dipahami oleh seluruh karyawan. SOP yang jelas dan terstruktur akan membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga dapat meminimalkan kesalahan dan meningkatkan efisiensi kerja.

- c. Untuk variabel Motivasi Kerja, agar perusahaan menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan *problem-solving* karyawan. Program seperti *workshop*, seminar, atau mentoring dapat membantu mereka mengembangkan perspektif baru dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang lebih inovatif. Pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap inisiatif serta kreativitas karyawan juga penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
 - d. Untuk variabel Lingkungan Kerja, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan tingkat kebisingan dan sirkulasi udara di ruang kerja agar karyawan merasa aman dan nyaman selama bekerja. Kebisingan yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas karyawan, sehingga perlu dilakukan pengelolaan ruang kerja, seperti penggunaan peredam suara atau pengaturan tata letak yang meminimalkan gangguan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
- a. Diharapkan lebih banyak menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor lain apa saja selain disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang nantinya mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga penulis selanjutnya dapat lebih baik lagi dan lebih memperkaya pengetahuan.
 - b. Dalam menentukan objek penelitian yang akan diteliti, hendaknya mencari objek penelitian yang memiliki kemudahan akses dalam hal pengumpulan data, karena hal tersebut dapat menyingkat waktu penelitian.