

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Cipta Mandiri” dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini yaitu :

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel Kepuasan Kerja (X1) yang menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Cipta Mandiri.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel Disiplin Kerja (X2) yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Cipta Mandiri.
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara simultan atau bersama – sama diperoleh hasil yaitu bahwa dimana variabel kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Cipta Mandiri.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan waktu yang dimiliki peneliti untuk menyebarkan kuesioner menggunakan angket, sehingga memerlukan waktu yang lebih lama untuk menjelaskan setiap detail kuesioner kepada responden.
2. Keterbatasan waktu responden yang tidak terlalu sibuk, maka penelitian ini dilakukan pada awal bulan.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran terhadap perusahaan dan peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Dengan adanya hasil penelitian ini, perusahaan diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan maupun bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi dan misi perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dari hasil ini didapat beberapa saran yang bisa disampaikan oleh peneliti tentang variabel kepuasan kerja dan variabel disiplin kerja, yaitu :

- a). Berdasarkan variabel kepuasan kerja, untuk pihak PT. Cahaya Cipta Mandiri harus bisa memperhatikan kepuasan karyawannya baik karyawan yang berprestasi baik dengan memberikan reward dalam bentuk insentif atau perhatian secara personal dan perlu diperhatikan lebih baik untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan *system* imbalan yang inovatif dengan memberikan gaji atau insentif, tunjangan hari raya, dan asuransi jiwa/kesehatan. Selain hal imbalan bisa juga dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, menyediakan peluang pengembangan karir, meningkatkan komunikasi dan keterlibatan dengan atasan dan karyawan. Dengan menerapkan hal itu maka perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan, pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan produktivitas perusahaan.
- b). Berdasarkan variabel disiplin kerja, untuk pihak PT. Cahaya Cipta Mandiri harus bisa memperhatikan disiplin karyawannya dengan cara menerapkan

berbagai langkah dan strategi yang berfokus pada penegakan aturan, pengawasan yang efektif serta pelatihan. Perusahaan perlu menyebarluaskan kebijakan yang jelas dan terperinci mengenai disiplin kerja termasuk tentang aturan ketepatan waktu, penyelesaian tugas dan perilaku selama di tempat kerja. Menyediakan panduan dan prosedur yang mudah diakses oleh semua karyawan untuk memastikan mereka memahami apa yang diharapkan dari mereka. Memberikan penghargaan dan menerapkan sanksi yang adil dan konsisten untuk pelanggaran disiplin, mulai dari peringatan hingga tindakan yang lebih serius sesuai dengan kebijakan perusahaan. Dengan menerapkan hal itu, maka perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan produktif sehingga, akan meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi yang berguna. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menginspirasi peneliti lain untuk menambah mencari variabel baru yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.