

BAB V

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 “dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. Setelah menyelesaikan semua uji maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam hal ketaatan terhadap aturan, kepatuhan terhadap prosedur, serta kedisiplinan waktu semakin tinggi pula produktivitas dan efektivitas kerja yang dihasilkan. Sehingga disiplin kerja karyawan harus memiliki ketaatan waktu seperti masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif dan tidak pernah mangkir/tidak melakukan pekerjaan dan tanggung jawab kerja seperti mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, membuat laporan kerja setiap hari, serta mempunyai target pekerjaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Umum

Bumiputera Muda 1967. Hal ini menunjukkan bahwa faktor seperti kondisi bangunan, ventilasi udara, ketersediaan fasilitas ibadah, serta transportasi karyawan memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Sehingga dari keseluruhan hasil tersebut bahwa indikator lingkungan kerja yang berperan penting adalah dengan penerangan atau cahaya di tempat kerja, keadaan udara di tempat kerja, fasilitas kerja bentuk sarana dan prasarana yang dinikmati oleh karyawan, hubungan dengan rekan kerja, serta keamanan di tempat kerja.

3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. Dari keseluruhan hasil tersebut bahwa indikator motivasi kerja adalah memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya, melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya, mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya, dan keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.
4. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. Hasil analisis terhadap koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi. Persentase pengaruh yang dihasilkan dari ketiga faktor ini sangat tinggi, menunjukkan bahwa keberhasilan kinerja

karyawan dalam perusahaan ini sangat dipengaruhi oleh bagaimana disiplin diterapkan, bagaimana lingkungan kerja diciptakan, serta bagaimana motivasi karyawan didorong. Dengan kata lain, semakin baik disiplin kerja, semakin kondusif lingkungan kerja, dan semakin tinggi tingkat motivasi karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi kurangnya hasil penelitian ini serta dapat menjadi beberapa faktor yang dapat diperhatikan lagi bagi peneliti-peneliti yang akan datang. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Saat melakukan wawancara kepada karyawan, serta penyebaran angket terlihat bahwa karyawan pada perusahaan kurang antusias dengan adanya kegiatan tersebut.
3. Pengukuran data menggunakan kuisioner memiliki beberapa kelemahan diantaranya responden tidak dapat memberikan keterangan lebih lanjut karena jawaban terbatas pada hal – hal yang ditanyakan saja. Selain itu, memungkinkan responden menjawab pertanyaan yang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dikarenakan adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda dari tiap responden.

6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka terdapat beberapa saran yang diajukan, sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

- a. Perusahaan dapat memberikan kedisiplinan secara berkala untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja serta menerapkan sistem *reward* and *punishment* yang adil untuk mendorong karyawan lebih disiplin dalam bekerja dan juga meningkatkan pengawasan terhadap kepatuhan waktu kerja guna meningkatkan efisiensi kerja karyawan.
- b. Perusahaan dapat meningkatkan fasilitas kerja, seperti pencahayaan, ventilasi udara, serta sarana transportasi bagi karyawan agar mereka lebih nyaman dalam bekerja dan menyediakan area kerja yang ergonomis guna mengurangi kelelahan kerja dan meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan tugas serta memastikan bahwa tempat kerja mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan agar mereka tetap produktif tanpa mengalami stres berlebih.
- c. Pemberian insentif dan bonus berbasis kinerja dapat diterapkan untuk memotivasi karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja, meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, sehingga setiap karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka dan memberikan peluang pengembangan karier melalui pelatihan dan jenjang karier yang jelas,

sehingga karyawan memiliki semangat untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

- d. Perusahaan perlu menerapkan strategi yang mencakup peningkatan kedisiplinan, perbaikan lingkungan kerja, serta penguatan motivasi kerja secara bersamaan dan melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan perusahaan, guna memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan tetap relevan dengan kebutuhan karyawan dan kondisi industri yang terus berkembang.

2. Bagi Akademik

Pada hasil penelitian ini diketahui kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi. Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan pengembangan yang lebih luas bagi akademik menjadi referensi bacaan terutama pada kajian ilmu mahasiswa program studi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Pada hasil penelitian ini diketahui berpengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan namun masih terdapat variabel lain yang dapat dipengaruhi. Variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini, Misalnya beban kerja, gaya kepemimpinan, keterampilan kerja, etos kerja dan komunikasi. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian dengan menambahkan subjek penelitian maupun variabel lain yang sekiranya dapat

mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, peneliti selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih luas.

