

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *original sample* sebesar 0,453, *p-value* sebesar 0,000 serta *t-statistics* nya sebesar 4,477. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kedisiplinan yang ditunjukkan karyawan semakin baik pula kinerja yang dicapai.
2. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *original sample* nya sebesar 0,213, *p-value* sebesar 0,008, serta *t-statistics* nya sebesar 2,391. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung berdampak langsung pada peningkatan hasil kerja karyawan.
3. Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *original sample* nya sebesar 0,538, *p-value* nya sebesar 0,000, serta *t-statistics* nya sebesar 5,901. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa kedisiplinan yang ditegakkan secara adil, konsisten, dan terstruktur mampu menumbuhkan rasa puas dalam bekerja.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ditunjukkan melalui nilai *original sample* sebesar 0,297, *p-value* 0,001, dan *t-statistics* sebesar 3,242. Temuan ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin baik fasilitas, kondisi lingkungan kerja, serta hubungan antar rekan kerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai *original sample* sebesar 0,392, *p-value* 0,000, dan *t-statistics* 3,917. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin optimal pula kinerja yang dapat mereka capai.
6. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dengan nilai *original sample* 0,211, *p-value* 0,001, dan *t-statistics* 3,192. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berperan dalam menjembatani hubungan antara kedisiplinan dan peningkatan kinerja, sehingga disiplin yang baik dapat mendorong kinerja optimal ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.
7. Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, ditandai dengan nilai *original sample* sebesar 0,116, *p-value* 0,006, dan *t-statistics* 2,542. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung mampu

meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kinerja yang mereka hasilkan.

5.2 Saran

A. Saran untuk CV. Makmur Sentosa

Berikut ini ada beberapa saran yang diajukan peneliti agar CV. Makmur Sentosa dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi, antara lain :

1. Meningkatkan kedisiplinan melalui sistem kontrol dan *reward–punishment*, seperti pemberian poin kedisiplinan, insentif ketepatan waktu, atau sanksi yang jelas dan konsisten agar budaya kerja lebih tertib.
2. Meningkatkan kondisi lingkungan kerja, seperti fasilitas kerja yang lebih memadai, penataan ruang agar tidak bising seperti memberikan sekat atau pembatas antar divisi, mengelompokkan karyawan berdasarkan jenis pekerjaan dan juga bisa menggunakan material peredam suara contoh nya memasang panel peredam di dinding sehingga tidak memantul dan tingkat kebisingan pun bisa berkurang secara signifikan, penyediaan ruang meeting dan ruang diskusi internal, serta menjaga kebersihan dan kenyamanan ruang kerja.
3. Meningkatkan komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan, seperti *forum sharing* rutin agar keluhan cepat teratasi dan memunculkan rasa dihargai oleh perusahaan.

4. Mendorong program pengembangan SDM, pelatihan keterampilan, motivasi, serta peningkatan kemampuan interpersonal untuk mendukung kinerja jangka panjang.

B. Saran untuk peneliti selanjutnya

Berikut ini beberapa saran yang peneliti ajukan kepada peneliti selanjutnya agar penelitiannya dapat berjalan dengan baik :

1. Dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, atau stres kerja agar penelitian lebih luas dan komprehensif.
2. Perlu memperluas objek penelitian pada perusahaan yang lebih besar atau sektor industri berbeda untuk memperkaya hasil penelitian dan membandingkan kondisi antar perusahaan.
3. Menggunakan metode campuran (*mix method*) dengan wawancara mendalam agar dapat menggali lebih dalam faktor psikologis karyawan yang tidak terukur melalui kuesioner saja.