

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Capsugel Indonesia Cibinong. Pengaruh ini berarti bahwa ketika disiplin kerja naik maka kinerja karyawan juga akan naik. Hal ini dikarenakan karyawan disiplin dan taat terhadap aturan waktu yang telah ditentukan, peraturan perusahaan dan prosedur keamanan perusahaan sehingga dengan nilai disiplin karyawan yang tinggi juga akan meningkatkan kinerja mereka dikarenakan karyawan lebih teratur akan peraturan dan ketentuan yang dibuat.
2. Berdasarkan hasil analisis pada variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Capsugel Indonesia Cibinong. Pengaruh ini berarti bahwa ketika motivasi kerja naik maka kinerja karyawan juga akan naik. Hal ini dikarenakan kebijakan yang ditentukan oleh perusahaan untuk memberikan dukungan, pengembangan karyawan, penghargaan, serta lingkungan kerja yang positif akan memotivasi karyawan lainnya sehingga karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka karena mereka merasa nyaman dan progress karirnya juga jelas.
3. Berdasarkan hasil analisis pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Capsugel Indonesia Cibinong. Pengaruh ini berarti bahwa ketika lingkungan kerja non fisik naik maka kinerja karyawan juga akan naik. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang tercipta di perusahaan sangat mendukung, positif, serta lebih terstruktur terkait pembagian tugas dan tanggungjawabnya. Dengan lingkungan kerja yang baik

akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan pembagian tugasnya lebih efektif serta terdapat saling support dan komunikasi yang baik antar karyawannya.

4. Berdasarkan hasil analisis pada variabel Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Capsugel Indonesia Cibinong. Pengaruh ini berarti bahwa ketika kepuasan kerja naik maka kinerja karyawan juga akan naik. Hal ini dikarenakan adanya dukungan antar karyawan, pemberian arahan yang jelas dan terstruktur dari pimpinan dan gaya kepemimpinan yang mendukung karyawan, sehingga tercipta karyawan yang kompeten dan bahkan jujur dalam bekerja. Dengan hal ini karyawan akan mengalami kepuasan kerja dan dengan karyawan yang puas akan bekerja di perusahaan maka karyawan juga akan meningkatkan kinerjanya dikarenakan diberikannya dukungan-dukungan sehingga mereka merasa puas akan hasil kerjanya.

## **B. Saran**

1. Pada variabel disiplin kerja, nilai average total mean tertinggi yaitu pada indikator taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan indikator taat terhadap peraturan lainnya, sehingga sebaiknya hal ini tetap dipertahankan. Namun nilai average total mean terendah yaitu pada indikator taat terhadap aturan waktu, sehingga disarankan perusahaan untuk meningkatkan aturan secara ketat dan memungkinkan bisa dikenakan sanksi terkait kehadiran dan tepat waktu. Dengan meningkatkan aturan secara ketat akan meningkatkan ketaatan karyawan untuk lebih tepat waktu dan selalu hadir apabila tidak ada alasan untuk tidak absen.
2. Pada variabel motivasi kerja, nilai average total mean tertinggi yaitu pada indikator kebutuhan harga diri, sehingga sebaiknya hal ini tetap dipertahankan. Namun nilai average total mean terendah yaitu pada indikator kebutuhan rasa aman, adapun disarankan perusahaan untuk meningkatkan dalam menciptakan hubungan antar karyawan yang positif, saling mendukung antar sesama karyawan sehingga karyawan akan merasa nyaman dan senang serta selalu didukung oleh sesama karyawannya.

3. Pada variabel lingkungan kerja non fisik, nilai average total mean tertinggi yaitu pada indikator tanggungjawab kerja dan indikator struktur kerja, sehingga sebaiknya hal ini tetap dipertahankan. Namun nilai average total mean terendah yaitu pada indikator kelancaran komunikasi, adapun disarankan perusahaan untuk memberikan alat penunjang dalam berkomunikasi antar karyawan untuk memudahkan komunikasi sehingga komunikasi yang sedang terjadi akan lebih efektif dibandingkan sebelumnya.
4. Pada variabel kepuasan kerja, nilai average total mean tertinggi yaitu pada indikator kreatifitas, sehingga sebaiknya hal ini tetap dipertahankan. Namun nilai average total mean terendah yaitu pada indikator kepuasan dan indikator kejujuran, terkait hal ini dapat di sarankan perusahaan untuk memberikan reward atas kontribusi dan capaian karyawannya, memberikan jenjang karir yang pasti kepada karyawannya, serta memberikan dukungan dan perlindungan penuh kepada karyawan yang melaporkan jika mengetahui terjadinya pelanggaran etika atau perilaku tidak jujur dalam bekerja yang dilakukan oleh karyawan lainnya.



