

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Sebagaimana didasarkan dari data-data analisis penelitian yang dilakukan dengan judul lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Water Rizal Sejahtera maka bisa ditarik kesimpulan, seperti berikut ini:

1. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam artian lingkungan kerja non fisik pada PT Water Rizal Sejahtera mempengaruhi kinerja karyawannya. Dengan lingkungan kerja yang baik dimiliki perusahaan maka para pegawai maka membuat produktivitas kerja yang baik bagi perusahaan menjadi lebih baik.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam artian disiplin kerja pada PT Water Rizal Sejahtera mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya kedisiplinan yang dimiliki pada diri karyawan akan dapat mendorong kinerja menjadi lebih efektif.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam artian kompensasi pada PT Water Rizal Sejahtera mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi kerja yang adil diberikan kepada para karyawan maka akan meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja pada perusahaan.

Hasil uji keseluruhan variabel dapat bisa dilihat pada koefisien determinasi, jika semakin tinggi nilai persentasenya maka semakin baik dan diartikan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan kompensasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Water Rizal Sejahtera.

B. Saran

Berdasarkan dari adanya penelitian ini yang dilakukan dari pengujian yang dilakukan serta pembahasan dan kesimpulan yang ada, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada perusahaan PT Water Rizal Sejahtera terkait dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Pembaca Umum

- a) Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberikan penghargaan atas prestasi. Pembaca disarankan untuk mengenali dan menghargai kontribusi rekan kerja, serta menetapkan tujuan yang jelas dan terukur dalam pekerjaan. Dengan cara ini, pegawai akan merasa lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap tugas mereka.
- b) Penting bagi setiap pegawai untuk menjaga disiplin kerja dengan mematuhi aturan dan prosedur yang ada. Pembaca disarankan untuk selalu hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Dengan disiplin yang baik, individu tidak hanya meningkatkan efisiensi pribadi tetapi juga berkontribusi pada keteraturan dan produktivitas tim secara keseluruhan.
- c) Untuk mencapai kepuasan kerja, pegawai disarankan untuk menciptakan hubungan yang baik dengan rekan kerja dan aktif mencari kesempatan untuk pengembangan diri. Organisasi juga sebaiknya memperhatikan kondisi kerja dan menyediakan dukungan yang diperlukan agar pegawai merasa nyaman dan dihargai. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja individu dan loyalitas terhadap organisasi.

2. Bagi Akademisi

- a) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik mengenali motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan atau referensi jika sekiranya mengambil tema yang serupa. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan dasar yang kuat sebagai pengembangan studi yang

berkelanjutan.

- b) Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat memakai variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian yang dilakukan lebih balik dari penelitian sebelumnya.
- c) Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan evaluasi secara berkala dan menyuruh terhadap permasalahan yang relevan dengan topik yang akan diteliti. Hal ini bertujuan untuk memperluas gambaran lingkungannya dan meningkatkan akurasi dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pemangku Kebijakan

- a) Disarankan agar manajemen PT Water Rizal Sejahtera mengalokasikan anggaran yang memadai untuk menciptakan dan memperbaiki lingkungan kerja non fisik. Hal ini meliputi peningkatan hubungan antar karyawan dan atasan, menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung secara sosial dan emosional terbukti meningkatkan semangat serta produktivitas kerja.
- b) Pihak manajemen perlu merancang program peningkatan disiplin kerja yang bersifat preventif maupun korektif. Hal ini mencakup pembinaan terhadap kedisiplinan waktu, tanggung jawab kerja, serta kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Program pelatihan dan sosialisasi nilai-nilai kerja dapat membantu membangun budaya disiplin yang lebih kuat di lingkungan kerja.
- c) Perusahaan juga diharapkan dapat menetapkan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan akuntabel. Monitoring berkala terhadap indikator kinerja seperti hasil kerja, sikap kerja, dan ketepatan waktu perlu dilakukan guna memastikan bahwa setiap kebijakan yang diterapkan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- d) Disarankan bagi pihak manajemen untuk memperkuat sistem kompensasi yang adil dan kompetitif. Kompensasi harus didasarkan pada prestasi kerja dan loyalitas karyawan. Selain gaji pokok, perusahaan dapat mempertimbangkan insentif tambahan, tunjangan

kesehatan, atau penghargaan atas kontribusi luar biasa sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan.

- e) Untuk meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan, perusahaan juga dapat mengadakan kegiatan internal seperti pelatihan bersama, diskusi kelompok, serta kegiatan kebersamaan (gathering). Aktivitas ini bertujuan membangun rasa memiliki, menciptakan iklim kerja yang harmonis, dan mendukung kolaborasi antarkaryawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

4. Bagi Perusahaan

- a) PT Water Rizal Sejahtera disarankan untuk terus menciptakan lingkungan kerja non fisik yang mendukung, seperti suasana kerja yang harmonis, hubungan antar karyawan dan pimpinan yang baik, serta rasa aman secara psikologis. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan.
- b) Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan dan pembinaan terhadap disiplin kerja karyawan, khususnya dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Diperlukan penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil agar kedisiplinan menjadi budaya kerja yang berkelanjutan.
- c) Dalam aspek kompensasi, perusahaan disarankan untuk meninjau kembali sistem pengupahan dan tunjangan agar lebih adil dan kompetitif. Kompensasi yang diberikan harus mencerminkan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi karyawan. Pemberian insentif dan penghargaan berbasis kinerja dapat menjadi motivator tambahan bagi peningkatan produktivitas.
- d) Manajemen diharapkan dapat melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan objektif berdasarkan indikator-indikator yang terukur seperti hasil kerja, ketepatan waktu, dan kualitas pelayanan. Hal ini penting untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan serta menyesuaikan strategi manajerial yang lebih efektif.