BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. MHS Jakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MHS Jakarta, yang dapat ditunjukkan dengan pembuktian pada hasil uji t.
2. Hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh disiplin dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MHS Jakarta, yang dapat ditunjukkan dengan pembuktian pada hasil uji t.
3. Hasil penelitian variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MHS Jakarta, yang dapat ditunjukkan dengan pembuktian pada hasil uji t.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran yang kiranya bermanfaat bagi peningkatan kinerja karyawan pada PT. MHS Jakarta, serta bagi penelitian berikutnya. Saran tersebut antara lain sebagai berikut:

1. PT. MHS Jakarta diharapkan mampu membantu karyawan untuk mempertahankan serta meningkatkan disiplin dan motivasi kerja karyawannya, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh para karyawan PT. MHS Jakarta. Perusahaan perlu memperhatikan hal yang menyangkut dengan kedisiplinan semisal menerapkan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan. PT. MHS Jakarta agar senantiasa mendukung proses pelaksanaan tugas para karyawan serta

memberikan penghargaan moril bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga mereka bisa lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Melengkapi fasilitas kantor untuk menunjang kinerja karyawan agar kiranya kinerja karyawan dapat meningkat, lebih efisien, lebih efektif, meningkatkan produksi, dan mampu memberikan suasana yang nyaman serta berdampak positif pada kinerja karyawannya.
3. Melakukan integrasi data antara tiap divisi yang ada di perusahaan dengan bagian HR untuk lebih mudah melakukan kontrol, pemantauan, dan administrasi.
4. Melakukan *regular survey* yang diadakan setiap tahun atau dalam kurun waktu tertentu untuk bisa mengevaluasi dan mengetahui *state of mind* tiap karyawan, perkembangan mereka, keluh kesah, maupun hambatan yang ada. Survey ini dilakukan untuk membantu karyawan tetap berada pada kondisi prima baik jasmani maupun rohani sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat lebih maksimal dan stabil
5. Kegiatan performance appraisal atau pemberian insentif dilakukan atau dibuat menjadi lebih objektif agar kiranya karyawan dapat benar-benar bekerja keras dan bekerja dengan baik untuk mendapatkan penghargaan, bukan karena hal lain.
6. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai jembatan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama serta memperluas variabel-variabel penelitian lain yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.