

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari hasil pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bab hasil penelitian dan pembahasan dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT SAS. Maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja PT SAS diperoleh nilai rata-rata 338,2 berada di rentang skala 267,8 – 350,2 sehingga dapat disimpulkan dalam kategori cukup baik.
2. Disiplin kerja PT SAS diperoleh nilai rata-rata 340,2 berada di rentang skala 267,8 – 350,2 sehingga dapat disimpulkan dalam kategori cukup baik.
3. Kinerja karyawan diatas diperoleh nilai rata-rata 334,7 berada di rentang skala 267,8 – 350,2 sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT SAS sudah dalam kategori cukup baik
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SAS. Pengaruh signifikan tersebut artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan ditempat kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang nyaman dan tidak mendukung, maka kinerja karyawan semakin rendah.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SAS. Pengaruh signifikan artinya bahwa semakin baik dan meningkat disiplin kerja karyawan PT SAS, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sebaliknya, jika semakin rendah disiplin kerja yang dilakukan karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan.
6. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SAS sebesar 71,6% dan

sisanya 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran yang dapat bermanfaat sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan agar memberikan kemampuan yang terbaik:

1. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja PT SAS perlu ditingkatkan terutama pada dimensi lingkungan kerja fisik indikator penerangan. Cahaya lampu yang tidak memadai berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penerangan dan cahaya lampu harus disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja serta kondisi mata karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, harus dilakukan secara optimal terutama pada dimensi taat terhadap aturan waktu indikator jam masuk kerja. Untuk mengurangi keterlambatan jam masuk kerja perlu dilakukan monitor secara aktif kepada karyawan-karyawan yang sering terlambat, evaluasi aturan perusahaan dan memberikan hukuman dan sanksi selain itu perusahaan juga perlu mengadakan reward agar setiap karyawan mau bekerja lebih giat dan semangat meningkatkan performanya.
3. Berdasarkan hasil penelitian, perlu diadakannya pelatihan tentang pencapaian target perusahaan agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dengan output yang baik, dan perlu pengawasan lebih ketat lagi terhadap karyawan sehingga output kembali makasimal (tidak naik turun).
4. Perlu diadakan kelanjutan penelitian oleh perusahaan terkait ataupun pihak lain diluar perusahaan yang akan meneliti mengenai variabel-variabel lain diluar variabel penelitian ini yang dianggap memberikan sumbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan.