

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengawasan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan CV. Wangun Unggas Perkasa.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan CV. Wangun Unggas Perkasa. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin menurun tingkat disiplin kerja karyawan.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan CV. Wangun Unggas Perkasa. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan maka akan meningkatkan disiplin kerja.
4. Pengawasan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan CV. Wangun Unggas Perkasa. Artinya jika pengawasan tidak memadai maka akan semakin menurun disiplin kerja pada karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran untuk dijadikan sebagai bahan masukan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan CV. Wangun Unggas Perrkasa:
 - a. Berdasarkan analisis deskriptif pada jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja, indikator pemakaian warna memiliki skor rendah dengan jumlah skor 335 pada pernyataan ke 7, dimana perusahaan harus memberikan ruang yang memadai serta pemilihan warna yang sesuai untuk membantu karyawan lebih merasa nyaman dan produktif lagi dalam bekerja, serta mampu meningkatkan kedisiplinan pada karyawan. Serta perusahaan harus tetap mempertahankan mengenai indikator temperatur udara yang

memiliki skor tinggi sehingga menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan ruang sirkulasi yang baik bagi karyawan.

b. Berdasarkan analisis deskriptif pada jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja, indikator menyenangkan pekerjaan mendapatkan skor rendah dengan jumlah skor 369 pada pernyataan ke 1 dalam kuesioner, sehingga perusahaan harus mampu memberikan suatu bentuk-bentuk baik berupa rewards, insentif atau bonus, serta mengadakan pelatihan dan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung agar kepuasan kerja karyawan meningkat. Serta pada indikator moral kerja memiliki skor tinggi yang menunjukkan bahwa moral kerja karyawan sudah baik dan harus tetap dipertahankan.

c. Berdasarkan analisis deskriptif pada jawaban responden mengenai variabel pengawasan, indikator pengawasan terhadap jam masuk dan jam pulang mendapatkan skor rendah dengan jumlah skor 364 pada pernyataan ke 3, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan pengawasan yang lebih tinggi terhadap karyawan untuk membantu meningkatkan disiplin kerja yang tinggi. Serta pada pernyataan ke 8 mengenai indikator pengawasan dalam penetapan standar kerja dalam melaksanakan pengawasan memiliki skor tinggi, dimana menunjukkan bahwa perusahaan sudah melaksanakan standar kerja yang baik dalam kegiatan di perusahaan dan harus tetap dipertahankan.

d. Berdasarkan analisis deskriptif pada jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja, indikator ketepatan waktu mendapatkan skor rendah dengan jumlah skor 372 pada pernyataan ke 3, dimana perusahaan harus meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dengan memperhatikan penggunaan waktu kerja pada karyawan agar tetap kondusif dalam melaksanakan pekerjaan. Pada indikator kerajinan memiliki skor tinggi pada pernyataan ke 8 dalam kuesipner, dimana karyawan sudah memiliki tingkat kerajinan yang baik, sehingga perusahaan harus tetap mempertahankan demi disiplin kerja yang tinggi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang produktif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada perusahaan seperti kompensasi, gaji, stress kerja, pengembangan karir dan lainnya