

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja, Keadilan Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan objek penelitian di RRI Padang dengan jumlah sebanyak 64 orang karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dan hipotesis yang diajukan sebelumnya, temuan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama diterima, yaitu Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, apabila tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja semakin tinggi maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut
- b. Hipotesis kedua diterima, yaitu Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, apabila perusahaan memperlakukan seluruh karyawan secara adil maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin optimal.
- c. Hipotesis ketiga diterima, yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan pada hasil analisis yang ditemukan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi yang bermanfaat bagi LPP RRI Padang berupa pembuktian secara ilmiah bahwa Disiplin Karyawan, Keadilan Organisasional dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuisisioner, dapat dilihat bahwa tanggapan tertinggi dan terendah dari karyawan mengenai masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Pada variabel disiplin kerja, tanggapan tertinggi karyawan adalah "Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan". Ini mengartikan bahwa karyawan sudah cukup disiplin dalam mengenakan seragam sesuai standar perusahaan. Sementara tanggapan terendah adalah "Saya pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin atasan". Meskipun pernyataan ini mendapatkan nilai terendah, namun berdasarkan jawaban atas pernyataan yang ada tetap saja masih ada karyawan yang tidak patuh terhadap peraturan yang berlaku dengan meninggalkan tempat kerja tanpa izin atasan. Apabila perilaku ini tidak diatasi dengan bijak tentu akan berdampak pada karyawan lainnya yang dapat meniru tindakan indisipliner yang serupa. Maka dari itu, implikasi yang dapat diterapkan berdasarkan penelitian ini adalah perusahaan perlu menerapkan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin dalam mematuhi peraturan sehingga karyawan tidak menganggap remeh

terhadap peraturan yang berlaku. Dengan adanya disiplin, maka kinerja karyawan dan perusahaan dapat terjaga.

b. Pada variabel keadilan organisasional, tanggapan karyawan dengan skor tertinggi adalah "Kebijakan yang ada di perusahaan saya ditetapkan sesuai dengan standar sehingga dapat diterapkan secara konsisten". Sementara, tanggapan responden dengan skor terendah adalah "Hadiah atau penghargaan yang saya terima sesuai dengan pendidikan dan pelatihan yang saya jalani". Ini mengartikan bahwa adanya karyawan yang beranggapan bahwa hadiah atau penghargaan yang diterima belum sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pelatihan yang dijalani. Untuk itu, diperlukan perhatian yang lebih oleh perusahaan mengenai aspek keadilan terutama pada pendistribusian hadiah atau penghargaan agar kinerja karyawan dapat terjaga.

c. Pada variabel lingkungan kerja, tanggapan karyawan dengan skor tertinggi adalah "Akses terhadap internet perlu ditingkatkan agar tidak mengganggu rekan kerja yang sedang melakukan aktivitas kerja". Sementara tanggapan karyawan dengan skor terendah adalah "Hubungan antara sesama rekan kerja saat ini kurang begitu menyatu di lingkungan kerja perusahaan". Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan setuju bahwa akses internet pada perusahaan perlu dioptimalkan agar proses kegiatan kerja karyawan dapat berjalan dengan lancar. Maka dari itu, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan fasilitas internet di lingkungan kerja dan menjaga hubungan antara sesama karyawan agar tetap harmonis.

d. Pada variabel kinerja karyawan, tanggapan karyawan dengan skor tertinggi adalah "Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh". Ini mengartikan bahwa karyawan menyetujui untuk mendapatkan penilaian atas hasil kerja mereka, sehingga perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya dengan cara memberikan masukan pada setiap hasil kerja karyawan agar dapat memberikan kinerja yang diharapkan. Sementara itu tanggapan karyawan dengan skor terendah adalah "Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal". Ini mengartikan bahwa adanya perasaan kurang puas dari karyawan dalam mencapai kualitas kerja dengan baik dan optimal. Untuk itu, perusahaan perlu mengadakan evaluasi terhadap penyebab dari persepsi karyawan mengenai standar kualitas kerja tersebut agar kinerja perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Semakin tinggi tingkat kedisiplinan, keadilan organisasional dan lingkungan kerja, maka dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan LPP RRI Padang secara optimal. Maka dari itu, diharapkan kepada pihak yang berwenang di LPP RRI Padang agar lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan, keadilan dalam organisasi dan lingkungan kerja yang ada saat ini. Sehingga diharapkan kedepannya karyawan dapat bekerja dalam keadaan aman, nyaman dan memberikan hasil yang optimal.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti telah berupaya untuk mendesain penelitian ini sebaik mungkin, namun masih terdapat keterbatasan dalam menyelesaikan penelitian ini. Keterbatasan dalam penelitian ini yang masih perlu diperbaiki untuk penelitian selanjutnya adalah:

- a. Sampel yang digunakan pada penelitian ini hanya pada satu instansi, yaitu LPP RRI Padang yang berjumlah 64 orang sehingga hasil dari penelitian belum bisa digeneralisasi dalam cakupan yang lebih luas.
- b. Metode pengumpulan data yang digunakan hanya sebatas kuisioner, sehingga hasil yang didapatkan tidak bersifat spesifik
- c. Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh variabel disiplin kinerja, keadilan organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### 5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang telah peneliti jabarkan sebelumnya, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

- a. Diharapkan kepada pihak LPP RRI Padang agar dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan, memperhatikan keadilan organisasi serta dapat mewujudkan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan sehat supaya karyawan dapat bekerja secara optimal.

- b. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain dalam penelitiannya. Merujuk kepada hasil dalam penelitian ini, rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan kuisioner yang diberikan dapat diketahui bahwa kemungkinan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji analisis mengenai tanggapan responden pada uji deskriptif, pernyataan mengenai variabel keadilan organisasional dengan skor terendah yaitu "hadiah atau penghargaan yang saya terima sesuai dengan pendidikan dan pelatihan yang saya jalani". Artinya, adanya tanggapan dari karyawan yang merasa bahwa hadiah atau penghargaan yang diterima belum sesuai dengan harapan mereka. Sementara tanggapan mengenai variabel lingkungan kerja dapat diketahui bahwa sebanyak 91,88% responden setuju bahwa akses internet pada perusahaan perlu ditingkatkan. Bercermin dari hal itu, dapat diartikan bahwa adanya rasa kurang puas dalam diri karyawan terhadap fasilitas dan kebijakan yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, penulis menyarankan untuk menambahkan variabel kepuasan kerja untuk penelitian selanjutnya.
- c. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat memperluas cakupan sampel penelitian sehingga hasil penelitiannya dapat digeneralisasi.

