

BAB V

PENUTUP

Bab ini merupakan ringkasan dari hasil yang disajikan pada bab sebelumnya.

Bab ini memuat implikasi penelitian, batasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan organisasi organisasi terhadap kinerja.

5.1 Kesimpulan

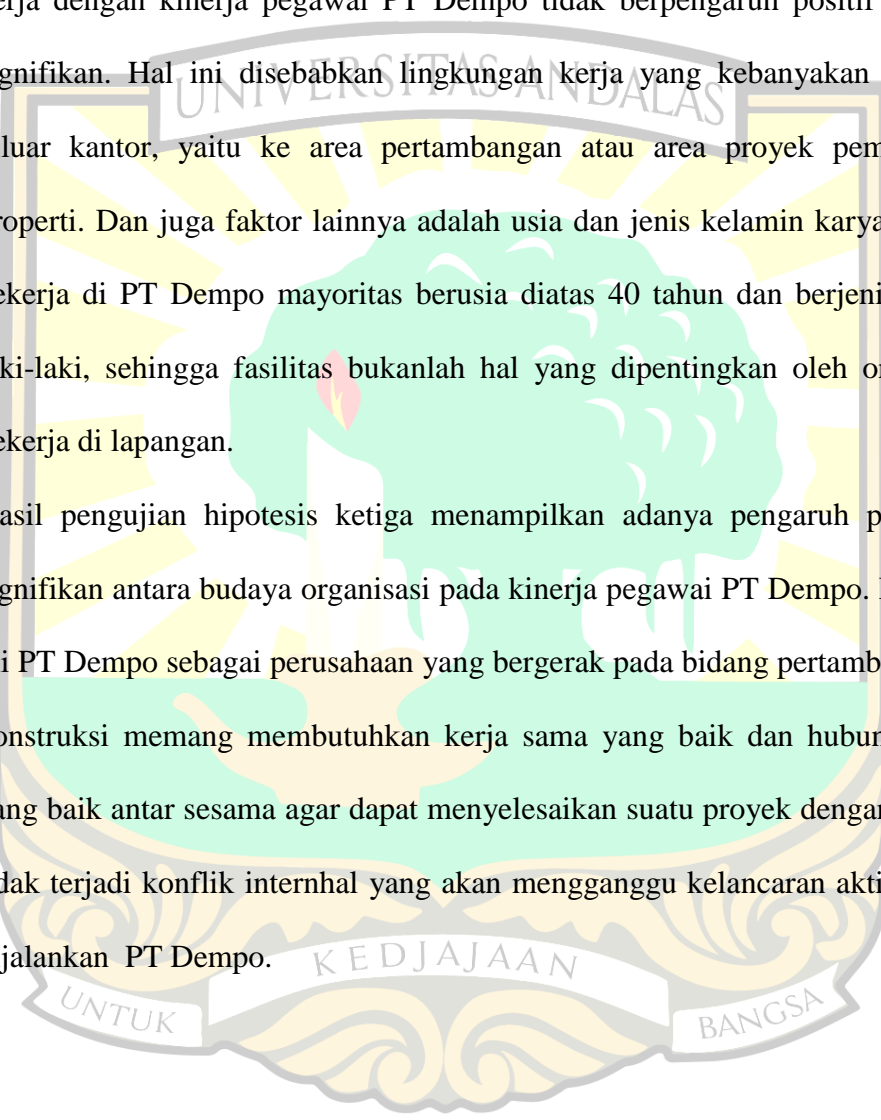
Penelitian ini mencakup 4 variabel yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja. Penelitian ini dilakukan dengan menerapkan kuesioner kepada 30 karyawan yang aktif bekerja di PT Dempo. Data yang diperoleh diolah dengan software Microsoft Excel dan SmartPLS versi 3.3.3.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, tiga hipotesis telah diajukan. Hasil analisis menunjukkan bahwa dua hipotesis berpengaruh tidak signifikan, sedangkan hipotesis satu berpengaruh signifikan. Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil hipotesis pertama memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dempo. Faktor yang menyebabkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dempo diantaranya karena objek penelitian adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan sehingga kedisiplinan

masalah waktu lebih fleksibel dibandingkan perusahaan atau kantor yang memerlukan kedisiplinan tinggi untuk memenuhi kinerja yang diharapkan.

2. Hasil uji hipotesis yang kedua menyatakan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai PT Dempo tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan. Hal ini disebabkan lingkungan kerja yang kebanyakan dilakukan diluar kantor, yaitu ke area pertambangan atau area proyek pembangunan properti. Dan juga faktor lainnya adalah usia dan jenis kelamin karyawan yang bekerja di PT Dempo mayoritas berusia diatas 40 tahun dan berjenis kelamin laki-laki, sehingga fasilitas bukanlah hal yang dipentingkan oleh orang yang bekerja di lapangan.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menampilkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi pada kinerja pegawai PT Dempo. Dalam hal ini PT Dempo sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang pertambangan dan konstruksi memang membutuhkan kerja sama yang baik dan hubungan kerja yang baik antar sesama agar dapat menyelesaikan suatu proyek dengan baik dan tidak terjadi konflik internal yang akan mengganggu kelancaran aktifitas yang dijalankan PT Dempo.



5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat, terdapat beberapa implikasi yang diperoleh bagi PT Dempo dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, karena faktor yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT Dempo adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja, maka PT Dempo perlu memprioritaskan budaya organisasi untuk menunjang kinerja. Budaya organisasi dapat berupa aturan dan manajemen perlu mengkaji ulang peraturan perusahaan agar dapat berjalan secara efektif. Selain itu, agar dapat memaksimalkan nilai budaya organisasi, manajer dapat menciptakan suatu situasi kerja dengan nilai-nilai yang khas, hubungan yang hangat dan akrab, dan bersifat kekeluargaan yang dapat mendorong munculnya budaya organisasi yang positif dari para karyawan PT Dempo.

Selanjutnya untuk variabel disiplin kerja, yang dapat dilakukan untuk mengurangi jumlah ALFA dalam absensi, PT Dempo dapat memberlakukan bentuk disiplin progresif dimana hukuman berat dapat diberikan pada pegawai yang telah melakukan pelanggaran berulang kali (Mangkunegara, 2017). Selain itu, hal lain yang dapat diterapkan manajer untuk meminimalisir jumlah absensi atau keterlambatan adalah dengan membangun kebiasaan positif untuk disiplin, melakukan pengawasan terhadap para bawahannya, dan juga memberikan perhatian kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kesadaran karyawan untuk lebih disiplin. Dalam hal ini, manajer selaku pimpinan berperan penting dalam memberikan contoh perilaku yang disiplin kepada karyawan lain agar dapat menjadi teladan bagi para bawahannya.

Berikutnya dengan variabel lingkungan kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja, PT Dempo dapat mengedepankan faktor lain agar kinerja yang diharapkan dapat tercapai. Karena faktor lingkungan kerja bukanlah faktor penting yang harus dimiliki oleh PT Dempo, maka faktor lain perlu dijadikan sebagai opsi dalam menunjang kinerja misalnya pemberian insentif yang tepat, gaji yang sesuai dengan keterampilan dan keaktifan yang diberikan pekerja, deskripsi kerja yang tertata dan faktor-faktor lain yang sekiranya dapat membantu memaksimalkan nilai kinerja di PT Dempo. Namun lingkungan kerja non-fisik juga dapat dimaksimalkan untuk menopang kinerja. Karyawan PT Dempo dapat menjaga hubungan antar sesama rekan kerja maupun hubungan dengan atasan. Karena lingkungan kerja tidak semata-mata yang terlihat saja, melainkan yang berkaitan dengan kenyamanan psikis saat bekerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman penelitian yang peneliti miliki, maka peneliti menilai bahwa hasil penelitian masih jauh dari sempurna serta memiliki keterbatasan yang mempengaruhi hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, keterbatasan ini diharapkan dapat lebih diperhatikan untuk penelitian lebih lanjut. Beberapa keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Dalam penelitian ini hanya data kuantitatif yang digunakan, diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden yang aktif bekerja di PT Dempo. Oleh karena itu, data yang diperoleh dalam penelitian ini terbatas.

2. Hanya 3 variabel yang mempengaruhi kinerja yang dianalisis oleh peneliti yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Tetapi diantara hasil yang diperoleh dari ketiga faktor tersebut proporsi yang mempengaruhi kinerja adalah sebesar 67,1% yang berarti 32,9% variabel lain juga mempengaruhi kinerja, namun hal tersebut tidak dapat dibahas dalam penelitian ini.
3. Objek yang dipakai dalam studi ini terbatas pada pegawai aktif di PT Dempo kota Padang saja, belum termasuk instansi atau organisasi lain.

5.4 Saran

Saran peneliti untuk menyikapi kekurangan peneliti dalam artikel ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar peneliti selanjutnya dapat memilih data yang tidak hanya berupa data kuantitatif dari kuesioner, tetapi juga untuk melengkapi data dari metode lain (seperti wawancara, dll).
2. Disarankan agar peneliti tambahan menambah jumlah sampel yang akan diteliti untuk hasil penelitian yang lebih baik.
3. Disarankan agar beberapa peneliti berikutnya menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Variabel-variabel tersebut tidak dimasukkan dalam penelitian ini: komitmen kerja, gaya kepemimpinan, gaji, dll.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan objek yang berbeda.