

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT YUDO Indonesia, penulis memberikan kesimpulan, yaitu :

5.1.1. Disiplin Kerja pada PT YUDO Indonesia

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT YUDO Indonesia termasuk dalam kategori baik. Artinya, secara umum karyawan mempunyai sikap positif terhadap disiplin kerja yang tercermin dari kepatuhannya terhadap berbagai peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Nilai rata-rata ukuran disiplin kerja juga menunjukkan bahwa karyawan cenderung mematuhi aturan waktu, peraturan perusahaan, dan kode etik di tempat kerja sehingga mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Disiplin kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika karyawan disiplin, mereka cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu, mengikuti prosedur yang ditetapkan, dan berkontribusi secara efektif kepada tim. Hal ini meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

5.1.2. Lingkungan Kerja Fisik pada PT YUDO Indonesia

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT YUDO Indonesia. Lingkungan kerja fisik yang baik, meliputi kondisi kerja yang nyaman dan bersih dengan pencahayaan dan suhu yang sesuai, serta tersedianya peralatan yang sesuai, dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung. Hal ini meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan serta meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja fisik yang nyaman juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas

dengan kondisi kerjanya kemungkinan besar akan berkomitmen terhadap perusahaannya dan berpartisipasi aktif dalam aktivitas kerja. Hal ini mengurangi volatilitas dan meningkatkan retensi karyawan. Manajemen harus terus berinvestasi dalam meningkatkan dan memelihara peralatan kerja, seperti meningkatkan ergonomi tempat kerja dan menyediakan peralatan dan perlengkapan yang sesuai.

5.1.3. Kinerja Karyawan pada PT YUDO Indonesia

Pengukuran kinerja karyawan (Y) didasarkan pada dua variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2). Pengukuran ini dilakukan melalui kuesioner yang mencakup berbagai aspek seperti kualitas kerja, beban kerja, kolaborasi, dan tanggung jawab. Hasil analisis regresi menunjukkan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja (X1) dan lingkungan fisik kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Artinya peningkatan disiplin kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik mencerminkan efektivitas (kemampuan mencapai tujuan) dan efisiensi (kemampuan menggunakan sumber daya secara optimal) dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang disiplin cenderung lebih terorganisir dan fokus, dan lingkungan kerja yang baik membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih efisien. Hasil ini menunjukkan bahwa atasan harus memperhatikan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik guna meningkatkan kinerja karyawan.

5.1.4. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT YUDO Indonesia

Kesimpulan keseluruhan ketiga variabel penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kedua variabel tersebut tidak hanya saling mempengaruhi secara individu saja, namun juga berinteraksi mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Nilai *Adjusted R-squared* sebesar 64,9% menunjukkan

bahwa 64,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Persentase ini signifikan dan menunjukkan bahwa kedua variabel ini merupakan faktor penting dalam seberapa baik karyawan melaksanakan pekerjaannya. Sisanya sebesar 35,1% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen PT YUDO Indonesia untuk mengembangkan strategi yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan pengelolaan lingkungan kerja fisik.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran kepada PT YUDO Indonesia, yaitu :

5.2.1. Peningkatan Disiplin Kerja

Perusahaan didorong untuk mengembangkan program pelatihan dan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin karyawan dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi serta membangun budaya kerja yang mengedepankan disiplin. Metode penyampaiannya meliputi lokakarya interaktif, seminar pakar, dan program mentoring. Manfaat yang diharapkan adalah peningkatan kinerja, peningkatan keterampilan pegawai, dan kepuasan pegawai. Setelah suatu program dilaksanakan, perlu dilakukan evaluasi dan tindak lanjut untuk mengukur efektivitas dan memastikan nilai disiplin kerja terus dipertahankan dan ditingkatkan. Dengan menerapkan program ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

5.2.2. Perbaikan Lingkungan Kerja

Perbaikan lingkungan kerja merupakan langkah strategis penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus secara teratur menilai kondisi lingkungan kerja fisik mereka, termasuk

desain tempat kerja, kebersihan, pencahayaan, ventilasi, dan aksesibilitas fasilitas. Melibatkan karyawan dalam proses evaluasi dapat memberikan wawasan berharga mengenai aspek-aspek yang memerlukan perbaikan. Berinvestasi pada fasilitas seperti ruang kerja yang nyaman dan ergonomis serta fasilitas medis akan meningkatkan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja yang positif meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, mengurangi stres dan kelelahan, serta membantu menciptakan budaya kerja yang positif. Dengan memperbaiki lingkungan kerja, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat mendukung tujuan jangka panjang perusahaan.

5.2.3. Kebijakan yang mendukung

Kebijakan yang mendukung merupakan langkah penting yang harus diambil perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan disiplin. Perusahaan harus mengembangkan kebijakan disiplin kerja yang jelas dan terukur yang mencakup aspek-aspek seperti jam kerja, kehadiran, peraturan, dan konsekuensi jika tidak disiplin. Melibatkan karyawan dalam proses pengembangan kebijakan sangatlah penting. Karena ketika karyawan merasa dilibatkan, mereka cenderung menerima dan mematuhi kebijakan yang telah ditetapkan. Kebijakan harus cukup fleksibel untuk beradaptasi dengan perubahan kebutuhan dan dinamika lingkungan kerja serta mengakomodasi masukan karyawan. Perusahaan juga harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menyediakan peralatan yang sesuai, program tunjangan karyawan, dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Selain itu, perusahaan harus melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala untuk menilai efektivitas kebijakan mereka dan melakukan perbaikan berkelanjutan. Dengan mengembangkan kebijakan yang mendukung disiplin kerja dan mencakup partisipasi karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan kinerja, dan membangun budaya kerja yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, Widiyanti. 1993. Psikologi dalam Perusahaan. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kesepuluh, Jilid I. Jakarta: PT. Indeks.
- Dian Pratiwi. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar.
- Drucker, Peter F., Innovation and Entrepreneurship Practice and Principles, Terjemah M. Ansyar, New York, Harper & Row, Publisher, Inc., 2002.
- Flippo, Edwin B., Manajemen Personalia, terjemahan Moh. Mas'ud, Jilid. 1, Jakarta: Erlangga, 1994.
- Ghozali. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, Hani. 2008. Manajemen. Cetakan Kedua puluh satu, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, 2015, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit: Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2017, Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Sjafrli TB dan Aida, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis. Robert L. dan John H. Jackson. 2006. Human Resources Management. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta, 2010.

- Mondy. R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Robbins, Stephen P, Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Jakarta: Erlangga, 2002
- Saydam G., Manajemen Sumber Daya Manusia: human resources management. Jakarta: Djambatan, 2000.
- Sedarmayanti, 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju: Bandung.
- Sutrisno, H. Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1, Cetakan kedua. Jakarta: Kencana.
- Sulistyowati, R., & Auliya, Z. F. (2022). Influence of Skills and Non-Physical Work Environment on Employee Performance. 2(2), 135–148. <https://doi.org/10.47153/sss22.3592022>.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sekaran, U. &. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach (7th ed.)*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons.