

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan yang berhubungan dengan pengaruh kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan freight forwarding PT Alam Mulya Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh berdasarkan nilai $T_{hitung} 1.564 < T_{tabel} 1.70562$ dengan nilai signifikansi $0,130 > 0,005$ yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh berdasarkan nilai $T_{hitung} 3.842 > T_{tabel} 1.70562$ dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,005$ yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Berdasarkan hal itu dapat dinyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti apabila kompetensi mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh berdasarkan nilai $T_{hitung} 2.389 > T_{tabel} 1.70562$ dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,005$ yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berdasarkan hal itu dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja

memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4. Kedisiplinan Kerja, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olah data yang membuktikan bahwa hasil F_{hitung} sebesar 50.141 dengan tingkat signifikansi $0.000 < \text{dari } 0,05$. Dengan demikian menunjukkan bahwa $F_{hitung} 50.141 > F_{tabel} 2.98$ jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima dengan arti bahwa variabel independen Kedisiplinan Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat membantu serta berguna untuk menyelesaikan masalah mengenai kinerja karyawan di PT Alam Mulya Surabaya. Saran yang dapat penulis berikan yaitu, sebagai berikut:

1. PT Alam Mulya dapat meningkatkan kompetensi karyawan dengan cara melaksanakan SOP dan memperjelas alur kerja yang lebih detail, seperti penentuan siapa yang bertanggung jawab di setiap tahapan pekerjaan dan menambahkan indikator kinerja dalam SOP supaya pencapaian dapat diukur lebih objektif.
2. SOP yang sudah disusun perlu disosialisasikan secara berkala kepada seluruh karyawan supaya dipahami dengan baik. Perusahaan dapat mengadakan briefing

atau pelatihan singkat terkait SOP supaya tidak hanya menjadi dokumen tertulis, tetapi juga dipraktikan.

3. Disarankan perusahaan melakukan evaluasi SOP minimal 1 tahun sekali untuk menyesuaikan dengan perkembangan perusahaan dan teknologi. Melibatkan karyawan dalam evaluasi supaya SOP benar-benar sesuai dengan kebutuhan operasional sehari-hari.