

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan divisi produksi wafer PT Dua Kelinci Pati, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki peran langsung terhadap kinerja karyawan. Disiplin berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, jam kerja, dan standar operasional yang secara langsung menentukan kelancaran dan ketepatan proses produksi. Semakin tinggi disiplin, semakin kecil kemungkinan terjadi kesalahan atau penyimpangan, sehingga hasil kerja menjadi lebih optimal.
2. Lingkungan kerja tidak menjadi faktor yang secara langsung menentukan tingkat kinerja karyawan. Hasil kerja lebih banyak ditentukan oleh sistem operasional yang sudah terstandarisasi, seperti target harian, prosedur kerja, dan pengawasan yang ketat. Selama karyawan tetap bekerja sesuai instruksi dan standar yang telah ditetapkan, output produksi cenderung tetap tercapai meskipun kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya optimal.
3. Disiplin kerja tidak berkaitan langsung dengan tingkat kepuasan kerja. Disiplin lebih bersifat kewajiban formal yang menuntut kepatuhan terhadap aturan, bukan faktor yang memenuhi kebutuhan emosional karyawan. Dalam praktiknya, disiplin dipandang sebagai tuntutan kerja yang memang

harus dijalankan, sehingga tidak memberikan rasa puas tersendiri. Karyawan tetap harus patuh pada aturan meskipun tingkat kepuasannya berbeda-beda.

4. Lingkungan kerja memiliki peran dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja memengaruhi aspek psikologis karyawan terlebih dahulu Lingkungan kerja yang aman, hubungan kerja yang relatif harmonis, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja mampu menciptakan rasa nyaman dan kepuasan kerja. Setelah karyawan merasa puas, barulah akan muncul semangat dan motivasi kerja yang akhirnya berdampak ke kinerja.
5. Kepuasan kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek hubungan kerja, dukungan organisasi, maupun penghargaan yang diterima, cenderung menunjukkan motivasi yang lebih stabil, semangat kerja yang lebih tinggi, serta komitmen yang lebih kuat dalam menyelesaikan tugas. Kepuasan kerja menjadi dorongan psikologis yang memperkuat kualitas dan konsistensi hasil kerja.
6. Kepuasan kerja tidak berperan sebagai perantara dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Disiplin kerja tetap mampu memengaruhi kinerja secara langsung tanpa harus melalui peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang bersifat struktural dan prosedural sudah cukup untuk mendorong pencapaian kinerja, meskipun tingkat kepuasan karyawan tidak mengalami perubahan.

7. Kepuasan kerja berfungsi sebagai penghubung dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak dapat meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi mampu meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

4.2.1 Bagi PT Dua Kelinci Pati

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel disiplin kerja, indikator kepatuhan waktu memiliki nilai rata-rata yang relatif lebih rendah. Perusahaan disarankan untuk terus menjaga konsistensi penerapan kebijakan ketepatan waktu serta melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitasnya agar upaya yang telah berjalan tetap mampu meminimalkan keterlambatan dan meningkatkan kesadaran tanggung jawab karyawan.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel disiplin kerja, indikator kepatuhan terhadap aturan organisasi memiliki nilai rata-rata yang relatif lebih rendah. Perusahaan disarankan untuk terus memastikan bahwa penerapan aturan dan ketentuan kerja dijalankan secara konsisten melalui pengawasan yang lebih terstruktur serta komunikasi yang jelas kepada seluruh karyawan agar karyawan dapat berkontribusi secara optimal.
3. Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai variabel lingkungan kerja, indikator lingkungan kerja fisik, khususnya terkait kenyamanan suhu,

kebisingan, dan fasilitas kerja, memiliki nilai rata-rata yang lebih rendah dibandingkan indikator lingkungan kerja nonfisik. Perusahaan disarankan untuk menambah kipas angin atau melakukan penataan ulang sirkulasi udara di titik-titik kerja tertentu yang dirasakan paling panas. Untuk kebisingan, perusahaan dapat memastikan ketersediaan dan kelayakan alat pelindung diri seperti earplug di tempat yang terlalu bising. Selain itu, perusahaan perlu melakukan pengecekan fasilitas kerja secara berkala dan segera melakukan perbaikan terhadap fasilitas yang rusak. Terkait sepatu kerja, perusahaan dapat mempertimbangkan penambahan variasi ukuran, khususnya ukuran yang lebih besar, agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan aman. Perbaikan lingkungan kerja ini diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan secara bertahap.

4. Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel kepuasan kerja, indikator pekerjaan itu sendiri menunjukkan nilai relatif lebih rendah. Perusahaan disarankan untuk menyediakan forum aspirasi untuk memberikan kesempatan karyawan menyampaikan pendapat dan keluhan mengenai pekerjaannya. Upaya ini dilakukan dapat memahami kendala yang dirasakan karyawan serta melakukan perbaikan yang tepat guna meningkatkan kenyamanan dan keterlibatan mereka dalam bekerja.
5. Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel kepuasan kerja, indikator upah menunjukkan nilai relatif lebih rendah. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap sistem insentif dan lembur kerja agar lebih sepadan dengan beban dan tanggung jawab yang tanggung karyawan.

6. Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel kinerja karyawan, indikator kuantitas kerja memiliki nilai rata-rata yang relatif lebih rendah. Atasan disarankan untuk memastikan bahwa setiap karyawan terutama pelaksana, memahami dan mengetahui target kerja harian atau bulanan yang ingin dicapai agar mampu menyesuaikan ritme kerja secara lebih terarah dan terukur.
7. Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel kinerja karyawan, indikator ketepatan waktu memiliki nilai rata-rata yang relatif lebih rendah. Atasan disarankan untuk memperjelas standar waktu penyelesaian tugas serta melakukan evaluasi berkala agar proses kerja berjalan lebih efektif dan efisien.

4.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, baik dari sisi internal maupun eksternal.