

BAB IV

PENUTUPAN

Pada bab ini disajikan kesimpulan dan saran dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang) yang diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang.

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian atas pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Kedisiplinan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 94% dapat dikatakan kedisiplinan kerja karyawan sangat baik dan baik ,namun terdapat 6% responden di kategorikan cukup baik. Artinya mayoritas karyawan dapat dikatakan sudah merasa baik dengan kedisiplinan kerja di PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang.
2. Lingkungan kerja fisik pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden sebanyak 90% dapat menyatakan lingkungan kerja fisik di PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang sangat baik dan baik , namun terdapat 10% responden yang menyatakan cukup baik. Hal ini berarti karyawan

merasa lingkungan kerja fisik masih kurang baik, dari segi kenyamanan maupun fasilitas yang diberikan. Namun mayoritas responden mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik di PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang sudah baik, artinya mayoritas karyawan yang menjadi responden penelitian ini sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerja fisik di PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang.

3. Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden sebanyak 97% dapat dikatakan kinerja karyawan di PT Pos Indonesia sangat baik dan baik. Namun terdapat 3% kinerja karyawan cukup baik. Hal ini karyawan merasa cukup baik karena banyak faktor sehingga menurunnya kinerja karyawan. Namun mayoritas responden penelitian ini merasa harus meningkatkan dalam hal kinerja karyawan lagi untuk kemajuan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang.
4. Variabel disiplin kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan karyawan, maka semakin memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, hasil koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,257 yang artinya tingkat keeratan hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu lemah. Jika variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang lemah dengan variabel kinerja karyawan, itu berarti variabel disiplin kerja

mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan. Jadi, apabila perubahan pada variabel disiplin kerja maka akan terjadi perubahan juga ada variabel kinerja karyawan. Selain itu persamaan regresi $Y = 16,717 + 0,208 X_1$, koefisien regresi 0.208 yang berarti variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini berarti hubungan kedua variabel tersebut searah. Sedangkan hasil koefisien determinasi memperoleh nilai sebesar 6,6% nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 94,4% memberikan pengaruh pada kinerja karyawan diluar variabel disiplin kerja. Uji regresi sederhana menunjukkan hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah positif dengan nilai koefisiensi 0.208 dan uji t diperoleh bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.

5. Variabel lingkungan kerja fisik (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang, maka semakin memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, hasil koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja fisik (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,302 yang artinya tingkat keeratan hubungan antar variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yaitu lemah dengan variabel kinerja karyawan,

itu berarti lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan. Jadi, apabila terjadi perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik maka akan terjadi perubahan juga pada variabel kinerja karyawan. Selain itu persamaan regresi $Y=15,857+0,223 X_2$, koefisien regresi 0.223 yang berarti variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil koefisien determinasi memperoleh nilai sebesar 9,1% dimana nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 90,9% dipengaruhi variabel lain selain lingkungan kerja fisik. Uji regresi sederhana terdapat pengaruh yang positif diantara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan dengan nilai koefisiennya sebesar 0,223 dan uji t diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan.

6. Variabel disiplin kerja (X_1) dan Lingkungan kerja fisik (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang. Tingkat keeratan hubungan dengan koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,418, artinya tingkat keeratan hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yaitu sedang. Selain itu koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,175 atau jika dipersentasekan menjadi 17,5% dimana nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya

sebesar 82,5 berasal dari variabel lain diluar disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama. Regresi linier berganda membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja (0,236) dan lingkungan kerja fisik (0,245) terhadap kinerja karyawan dan dapat dikatakan baik disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Uji F memperoleh hasil $f\text{-hitung} > f\text{-Tabel}$ hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

4.2 Saran

Dari kesimpulan diatas , dapat disimpulkan beberapa saran yang dapat bermanfaat dan berguna sebagai bahan pertimbangan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang diwaktu yang akan datang yaitu sebagai berikut :

1. Pada variabel disiplin kerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang masih terdapat penilaian yang rendah yaitu pada indikator yakni karyawan pulang bekerja sebelum waktu jam kerja selesai. Di PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang karyawan masih ada pulang lebih cepat sebelum jam kerja selesai dengan alasan jika karyawan mampu menyelesaikan dengan cepat maka karyawan mampu selesai atau pulang lebih cepat . Hal ini membuat proses kerja di perusahaan menjadi tidak efektif dan efisien, sehingga jika ada tugas atau pekerjaanya secara mendadak pekerjaan itu akan dilimpahkan ke karyawan lain dan membuat permasalahan sesama karyawan. Diharapkan PT Pos Indonesia (Persero)

Kantor Pos Semarang dapat lebih mempertegas peraturan yang sudah ada diperusahaan dan tidak segan-segan dalam memberikan sanksi. Keberadaan sebuah sanksi akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Jika disiplin kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan pun akan meningkat.

2. Pada variabel lingkungan kerja fisik di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang masih terdapat penilaian yang rendah yaitu pada indikator tata letak atau layout tempat bekerja belum baik dan dapat mengganggu dalam menyelesaikan pekerjaann, tata layout di PT Pos Indonesia yang tergolong kurang baik pada ruangan pelayanan, dukungan umum, dan PUPL dikarena tiga bagian devisi ini berada pada satu ruangan, dimana pada setiap karyawan tidak memiliki ruang gerak yang nyaman dalam bekerja karena saling berdekatan. hal yang perlu dilakukan adalah penataan ulang layout ditempat kerja memperhatikan segala aspek kenyamanan, dan keamanan dalam bekerja terutama dalam unit kerja di pelayanan yang masih belum memadai dalam layout diruang kerjanya. Karena dengan tata layout yang baik akan menciptakan kenyamanan, karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tertib dan lancar. Tata letak yang baik juga akan memudahkan koordinasi antar karyawan. Selain itu permasalahan pada indikator penarangan tempat kerja tidak cukup baik sehingga tidak mendukung kenyamanan dalam bekerja. pada ruangan yang mengalami permasalahan penerangan ada di ruangan pelayanan, pada hal ini pelayanan yang seharusnya diberikan penerangan yang cukup dalam

bekerja karena mereka berhadapan langsung dengan konsumen maka dari itu memerlukan perhatian kenyamanan dengan baik. Hal yang perlu dilakukan adalah di dalam ruang kerja sebaiknya perlu ditambah penerangan yang memadai agar karyawan merasa nyaman dan tidak terganggu dalam melakukan pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik. Permasalahan lainnya pada indikator tingkat sirkulasi udara pada tempat bekerja yang kurang baik sehingga mengganggu kenyamanan bekerja, dan ruangan yang mengalami sirkulasi kurang baik adalah pada ruangan koordinator oranger. hal ini yang perlu dilakukan adalah memperhatikan sirkulasi di tempat kerja, keadaan sirkulasi tempat kerja harus diatur temperatur sesuai dengan kebutuhan tempat kerja. Hal ini agar sesuai dengan keadaan suhu karyawan yang merasa nyaman dan meningkatkan kinerja karyawan

3. Pada variabel kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang masih terdapat penilaian yang rendah yaitu indikator tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang diharapkan perusahaan. Hal ini dapat dilakukan adalah karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang lebih menekankan kerjasama antar semua karyawan untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam bekerja, karyawan harus lebih aktif dalam komunikasi dalam proses kerja agar kemampuan karyawan dapat diawasi oleh atasannya dan dapat atasan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan kerja demi mendukung visi dan misi perusahaan berjalan, dan permasalahan lainnya pada indikator

komunikasi karyawan dan pimpinan yang baik di dalam perusahaan. Hal ini masih kurangnya komunikasi antar sesama karyawan maupun dengan atasan. Sehingga terjadinya *miscommunication* yang nanti akan timbul permasalahan dalam bekerja. Dalam hal ini PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang harus memperbaiki komunikasi antar karyawan agar dapat melakukan koordinasi yang baik antara unit kerja sehingga memudahkan perusahaan mencapai tujuan perusahaan.