

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang Peneliti lakukan pada PT *Fast Food* Indonesia, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai f-hitung yang lebih besar dari f-tabel ($26,410 > 2,69$). Persamaan regresi yang diberikan ($Y = 13,880 + 0,037 X_1 + 0,279 X_2 + 0,264 X_3$) menjelaskan bahwa semakin baik penerapan motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan terjadi peningkatan dalam disiplin kerja karyawan. Artinya, kebijakan yang mendukung motivasi, sistem kompensasi yang adil, dan lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak positif pada tingkat disiplin kerja karyawan.
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel ($8,272 > 1,98373$). Persamaan regresi yang diberikan ($Y = 13,622 + 0,607 X_1$) menjelaskan bahwa semakin baik penerapan motivasi oleh perusahaan, maka akan terjadi peningkatan dalam disiplin kerja karyawan.

3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel ($7.360 > 1,98373$). Persamaan regresi yang diberikan ($Y = 9,778 + 0,724 X_2$) menjelaskan bahwa semakin baik penerapan kompensasi oleh perusahaan, maka akan terjadi peningkatan dalam disiplin kerja karyawan.
4. Terakhir, adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel ($8.321 > 1,98373$). Persamaan regresi yang diberikan ($Y = 16,850 + 0,491 X_3$) menjelaskan bahwa semakin baik penerapan lingkungan kerja oleh perusahaan, maka akan terjadi peningkatan dalam disiplin kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang saya lakukan pada PT *Fast Food* Indonesia, beberapa temuan penting dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dilihat dari rata-rata indikator pada tabel 3.6 bahwa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh pada tingkat sedang terhadap disiplin kerja karyawan PT *Fast Food* Indonesia, oleh karena itu disarankan manajemen PT *Fast Food* Indonesia dapat meningkatkan beberapa aspek yang terkait dengan motivasi karyawan melalui peningkatan pada rasa tanggung jawab atas segala pekerjaan

yang diberikan oleh karyawan, mempermudah karyawan untuk bergaul antar sesama rekan, meningkatkan rasa ingin menjadi duta perusahaan yang lebih baik lagi untuk contoh rekan-rekan kerja. Dengan cara meningkatkan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada karyawan, maka hal itu akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja karyawan. Selanjutnya, untuk membuat pemberian kompensasi berjalan dengan baik maka disarankan manajemen perusahaan meningkatkan pemberian tunjangan sesuai dengan harapan karyawan, meningkatkan rasa nyaman pada fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan dan meningkatkan rasa puas karyawan dengan memberikan fasilitas yang ada, hal tersebut dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Terakhir, untuk memperbaiki kualitas lingkungan kerja karyawan, manajemen perusahaan perlu membuat karyawan lebih nyaman atas pewarnaan pada dinding ruangan kantor, meminimalisir kebisingan lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman, hal tersebut juga mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan.

2. Dilihat dari rata-rata indikator pada tabel 3.6 motivasi mempunyai pengaruh tingkat sedang terhadap disiplin kerja, maka dari itu perusahaan disarankan dapat meningkatkan beberapa aspek yang terkait motivasi karyawan dengan melihat terlebih dahulu tiga indikator terendah pada tabel 4.5. Pertama, melalui peningkatan pada rasa tanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan oleh karyawan, mempermudah karyawan untuk bergaul antar sesama rekan,

meningkatkan rasa ingin menjadi duta perusahaan yang lebih baik lagi untuk contoh rekan-rekan kerja. Dengan cara meningkatkan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada karyawan, maka hal itu akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja karyawan.

3. Dilihat dari rata-rata indikator pada tabel 3.6 kompensasi mempunyai pengaruh tingkat sedang terhadap disiplin kerja, maka dari itu perusahaan disarankan dapat meningkatkan beberapa aspek yang terkait kompensasi karyawan dengan melihat terlebih dahulu tiga indikator terendah pada tabel 4.6. Pertama, meningkatkan pemberian tunjangan sesuai dengan harapan karyawan. Kedua, meningkatkan rasa nyaman pada fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan dan terakhir, meningkatkan rasa puas karyawan dengan memberikan fasilitas yang ada, hal tersebut dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.
4. Dilihat dari rata-rata indikator pada tabel 3.6 lingkungan kerja mempunyai pengaruh tingkat sedang terhadap disiplin kerja, maka dari itu perusahaan disarankan dapat meningkatkan beberapa aspek yang terkait lingkungan kerja karyawan dengan melihat terlebih dahulu tiga indikator terendah pada tabel 4.7. Pertama, memperbaiki kualitas lingkungan kerja karyawan. Kedua, manajemen perusahaan perlu membuat karyawan lebih nyaman atas pewarnaan pada dinding ruangan kantor dan terakhir meminimalisir kebisingan lingkungan kerja agar

karyawan merasa nyaman, hal tersebut juga mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan.

