

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y$ ) karyawan di PT Bank Central Asia Tbk Cabang Bekasi. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian ini, didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dengan disiplin kerja karyawan sebesar 68,4%. Hasil ini menandakan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berhubungan positif dengan tingkat disiplin kerja karyawan. Selain itu, diperoleh nilai R Square sebesar 46,7%, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 46,7% terhadap variasi dalam disiplin kerja. Artinya, sekitar 46,7% dari perubahan dalam disiplin kerja dapat dijelaskan oleh pengaruh ketiga variabel tersebut.

Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung yang lebih besar dari Ftabel, yaitu  $28,087 > 2,70$ , dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap

disiplin kerja. Dengan kata lain, ketika motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berjalan dengan baik, tingkat disiplin kerja karyawan juga cenderung meningkat. Dari kesimpulan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja karyawan, karena faktor-faktor tersebut berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan memastikan kondisi-kondisi tersebut optimal, perusahaan dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan dan berpotensi meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan..

2. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan sebesar 56,9%. Hal ini menandakan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat motivasi kerja dengan tingkat disiplin kerja karyawan. Selain itu, diperoleh nilai R Square sebesar 32,4%, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berkontribusi sebesar 32,4% terhadap variasi dalam disiplin kerja. Artinya, sekitar 32,4% dari perubahan dalam disiplin kerja dapat dijelaskan oleh pengaruh motivasi kerja. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung yang lebih besar dari ttabel, yaitu  $6,858 > 1,984984$ , dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Dengan kata lain, ketika motivasi kerja karyawan berjalan dengan baik, tingkat disiplin kerja cenderung meningkat.

Dari kesimpulan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Dengan memastikan motivasi kerja karyawan tetap tinggi, perusahaan dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja dan potensial meningkatkan kinerja keseluruhan. Namun, perlu diingat bahwa faktor lain juga dapat mempengaruhi disiplin kerja, sehingga perusahaan harus mempertimbangkan aspek-aspek lain yang relevan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan.

3. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan sebesar 50,2%. Hal ini menandakan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat kepuasan kerja dengan tingkat disiplin kerja karyawan. Selain itu, diperoleh nilai R Square sebesar 25,2%, yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berkontribusi sebesar 25,2% terhadap variasi dalam disiplin kerja. Artinya, sekitar 25,2% dari perubahan dalam disiplin kerja dapat dijelaskan oleh pengaruh kepuasan kerja. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung yang lebih besar dari ttabel, yaitu  $5,750 > 1,984984$ , dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Dengan kata lain, ketika kepuasan kerja karyawan berjalan dengan baik, tingkat disiplin kerja cenderung meningkat.

Dari kesimpulan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dengan memastikan karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, perusahaan dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja dan potensial

meningkatkan kinerja keseluruhan. Namun, perlu diingat bahwa faktor lain juga dapat mempengaruhi disiplin kerja, sehingga perusahaan harus mempertimbangkan aspek-aspek lain yang relevan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan..

4. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan sebesar 64,1%. Hal ini menandakan bahwa terdapat hubungan positif antara kondisi lingkungan kerja dengan tingkat disiplin kerja karyawan. Selain itu, diperoleh nilai R Square sebesar 41,1%, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berkontribusi sebesar 41,1% terhadap variasi dalam disiplin kerja. Artinya, sekitar 41,1% dari perubahan dalam disiplin kerja dapat dijelaskan oleh pengaruh lingkungan kerja. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung yang lebih besar dari ttabel, yaitu  $8,265 > 1,984984$ , dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Dengan kata lain, ketika kondisi lingkungan kerja karyawan berjalan dengan baik, tingkat disiplin kerja cenderung meningkat.

Dari kesimpulan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dengan memastikan kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif, perusahaan dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja dan potensial meningkatkan kinerja keseluruhan. Namun, perlu diingat bahwa faktor lain juga dapat mempengaruhi disiplin kerja, sehingga perusahaan harus

mempertimbangkan aspek-aspek lain yang relevan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan..

## 5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk PT Bank Central Asia Tbk Cabang Bekasi adalah :

1. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Bank Centra Asia Tbk Cabang Bekasi. Hal ini disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya, khususnya dari faktor motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.
2. Perusahaan disarankan untuk memperhatikan lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja dalam penelitian ini paling besar pengaruhnya. Serta memperhatikan motivasi kerja dan kepuasan kerja kondisi didalam perusahaan. Ketika karyawan sudah mulai nyaman dengan lingkungan kerjanya dan selalu bersemangat maka dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan.
3. Untuk peneliti selanjutnya, penting untuk memperhatikan variabel bebas dalam pengujian data ini karena variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Diharapkan hasil pengujian data ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan pengujian data dengan mempertimbangkan variabel-variabel tambahan yang tidak termasuk dalam pengujian data saat ini.