

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dimediasi oleh disiplin kerja pada karyawan bagian produksi PT. IU yang telah dilakukan, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. a) Tingkat kepuasan kerja dipersepsikan cukup tinggi. Indikator dengan skor tertinggi yaitu komunikasi yang terjalin dengan lancar dan indikator dengan skor terendah yaitu rekan kerja yang membuat nyaman. Item terpenting adalah kejelasan arahan tugas yang diberikan oleh supervisor pada indikator supervisor dapat diandalkan.
- b) Tingkat disiplin kerja dipersepsikan cukup tinggi. Indikator dengan skor tertinggi yaitu tanggung jawab tinggi dan indikator dengan skor terendah yaitu tepat waktu pada jam kerja. Item terpenting adalah tingkat absensi karyawan pada indikator tanggung jawab tinggi.
- c) Tingkat kinerja karyawan dipersepsikan cukup tinggi. Indikator dengan skor tertinggi yaitu hasil kerja memenuhi target jumlah dan indikator dengan skor terendah yaitu efektif menggunakan sumber daya organisasi. Item terpenting adalah kerapian karyawan dalam bekerja pada indikator hasil kerja sesuai standar kualitas.
2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi PT. IU.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan bagian produksi PT. IU.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi PT. IU.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh disiplin kerja pada karyawan bagian produksi PT. IU.

5.2. Saran

Saran yang akan dikemukakan oleh peneliti mengacu kepada indikator dengan nilai terendah dan item terpenting, berikut beberapa alternatif yang dapat dijadikan saran oleh peneliti untuk perusahaan:

1. Pada penerapan kepuasan kerja, indikator rekan kerja yang membuat nyaman memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan dengan indikator lain. Indikator ini berkaitan dengan kerjasama yang terjalin dan kekompakan rekan kerja dengan saling memberikan semangat/motivasi satu sama lain. Indikator rendah menunjukkan bahwa indikator perlu ditingkatkan. Karyawan hendaknya mampu memperlakukan karyawan lain dengan lebih baik sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja jika rekan kerja dan lingkungan kerja di perusahaan membuat karyawan nyaman. Berikan perhatian lebih kepada sesama rekan kerja dapat berupa saling menyemangati dan membantu saat karyawan lain sedang kesulitan. Pada penerapan kepuasan kerja juga, hal yang harus diperhatikan ada pada item terpenting yakni item mengenai kejelasan arahan tugas yang diberikan oleh supervisor. Perusahaan hendaknya memberikan pengarahan lebih lanjut kepada setiap pengawas sehingga setiap arahan yang diberikan kepada karyawan melalui pengawas dapat tersampaikan dengan jelas dan tegas sehingga tidak menimbulkan miskomunikasi. Item ini merupakan item yang terpenting dan paling berkaitan dengan kepuasan kerja sehingga item ini adalah item yang seharusnya sangat diperhatikan.
2. Pada penerapan disiplin kerja, indikator tepat waktu pada jam kerja memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan dengan indikator lain. Indikator ini berkaitan dengan ketepatan waktu karyawan pada jam masuk kerja, istirahat, dan jam pulang kerja. Perusahaan hendaknya memberikan sanksi yang lebih tegas dan pengawasan yang lebih ketat sehingga karyawan tidak terus-menerus melakukan pelanggaran. Sanksi yang diberikan dapat berupa surat peringatan sehingga mampu menimbulkan efek jera kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Pada penerapan disiplin kerja juga, hal yang harus diperhatikan ada pada item terpenting yakni item mengenai tingkat absensi karyawan. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan tingkat absensi karyawan dan

tidak sungkan-sungkan untuk memberikan teguran dan sanksi jika karyawan terlalu banyak tidak hadir dalam bekerja. Item ini merupakan item yang terpenting dan paling berkaitan dengan disiplin kerja sehingga item ini adalah item yang seharusnya sangat diperhatikan.

3. Pada penerapan kinerja karyawan, indikator efektif dalam menggunakan sumber daya organisasi memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan dengan indikator lain. Indikator ini berkaitan dengan penggunaan sumber daya organisasi secara maksimal dan sesuai dengan fungsinya. Perusahaan hendaknya memberikan pengarahan lebih lanjut sehingga karyawan mampu memaksimalkan seluruh sumber daya yang ada di perusahaan dan memberikan teguran jika karyawan menggunakan sumber daya tidak sesuai dengan fungsinya. Pada penerapan kinerja karyawan juga, hal yang harus diperhatikan ada pada item terpenting yakni item mengenai kerapian karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang berkaitan dengan kualitas kerja karyawan. Perusahaan lebih tepatnya pengawas hendaknya memberikan pelatihan dengan sungguh-sungguh kepada karyawan dan memantau pekerjaan karyawan guna menilai apakah pekerjaan karyawan sudah berkualitas atau belum. Item ini merupakan item yang terpenting dan paling berkaitan dengan kinerja karyawan sehingga item ini adalah item yang seharusnya sangat diperhatikan.