

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan menggunakan analisis PLS untuk menguji pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jadi disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara efektif. Karyawan yang mematuhi aturan, memiliki tanggung jawab tinggi, dan konsisten dalam menjalankan tugasnya cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jadi lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik (fasilitas, kebersihan, kenyamanan) maupun non-fisik (hubungan antar karyawan, komunikasi, budaya perusahaan), berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
3. Pada *cross loading* nilai terbesar pada variabel disiplin kerja yaitu tata cara kerja, sedangkan nilai terbesar pada variabel lingkungan kerja yaitu sirkulasi udara di tempat kerja.

## 5.2 Saran

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, antara lain :

1. Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan PT Dea Warna Abadi dapat lebih memperhatikan mengenai disiplin kerja khususnya di tata cara kerja, agar karyawan dapat taat pada aturan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan PT Dea Warna Abadi dapat lebih memperhatikan mengenai lingkungan kerja khususnya di sirkulasi udara di tempat kerja, agar dapat menciptakan rasa nyaman dengan memperhatikan kondisi yang sesuai maka karyawan akan dapat bekerja dengan optimal
3. Untuk penelitian selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Peneliti dapat meneliti faktor-faktor yang terkait dengan motivasi kerja, hal ini dikarenakan terdapat adanya hubungan terkait yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan saran-saran ini, penelitian di masa mendatang dapat lebih komprehensif dan memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta penerapan praktisnya di dunia kerja.