

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis pengujian mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di bagian produksi CV. Hanny Karya Mandiri (HKM) menggunakan analisis data SEM PLS, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja memiliki peran yang dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Hanny Karya Mandiri (HKM). Ketepatan waktu, patuh pada perusahaan, dan tanggung jawab adalah pengukur dari disiplin kerja. Semakin tinggi pengukur tersebut diterapkan maka akan menghasilkan kinerja yang optimal. Jika disiplin kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat
2. Budaya organisasi memiliki peran yang dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Hanny Karya Mandiri (HKM). Pengelolaan emosi yang baik, inisiatif, dan keterampilan dalam pengawasan merupakan pengukur dari budaya organisasi. Semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan akan meningkatkan kinerja yang semakin tinggi pula.

5.2 Saran

Hasil dari penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas. Bisa didapatkan saran yang dapat dipergunakan dan pertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan:

1. Ketepatan waktu merupakan pengukur disiplin kerja yang paling utama. Perusahaan diharapkan untuk menerapkan sistem *reward* dan *punishment* agar membuat karyawan semangat dalam bekerja serta tidak menyepelekan tugas yang diberikan. Karyawan tersebut tentu akan termotivasi dan memicu kesadaran mengenai tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, perusahaan juga harus memastikan sistem tersebut berlaku sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, diharapkan agar kinerja karyawan akan terus meningkat sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Inisiatif merupakan alat ukur paling utama dalam budaya organisasi. Perusahaan diharapkan agar melakukan sosialisasi dan mentoring terhadap karyawan. Sehingga karyawan akan mengetahui pentingnya inisiatif mentaati peraturan akan berdampak pada keberhasilan perusahaan. Hal ini akan membantu karyawan untuk memahami konteks dan tujuan peraturan yang telah dibuat. Pimpinan perusahaan juga diharapkan untuk bisa menjadi teladan dalam mematuhi aturan. Ketika karyawan melihat atasan mereka yang selalu inisiatif dalam mentaati peraturan maka mereka akan cenderung lebih termotivasi untuk melakukan hak yang sama.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar menambah cakupan aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja ataupun kecerdasan emosional.