

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis menggunakan SmartPLS dalam pengujian pengaruh variabel independen dan variabel mediasi terhadap kinerja karyawan maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, jam kerja, dan prosedur operasional belum cukup untuk menghasilkan peningkatan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab kerja karyawan. Dengan kata lain, pencapaian kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh tingkat kedisiplinan, tetapi juga memerlukan faktor lain yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.
- b. Disiplin kerja mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ketaatan terhadap aturan perusahaan dan pelaksanaan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku dapat membentuk kesadaran serta tanggung jawab kerja yang lebih baik. Kondisi tersebut mendorong tumbuhnya semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

- c. Motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki dorongan untuk berprestasi, berkembang, dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- d. Motivasi kerja berperan sebagai variabel yang menjembatani hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja akan lebih efektif dalam mendukung pencapaian kinerja apabila diikuti oleh motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja tidak cukup hanya melalui penegakan disiplin, tetapi juga perlu disertai dengan strategi yang mampu menumbuhkan motivasi kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi PT Cahaya Niaga Citra Persada maupun sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya, di antaranya sebagai berikut:

- a. Disarankan kepada PT Cahaya Niaga Citra Persada untuk mempertahankan dan meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui pengawasan yang efektif, sosialisasi aturan kerja yang jelas, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil. Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa penerapan disiplin kerja tidak hanya berorientasi pada kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga mampu mendorong tumbuhnya motivasi kerja dan

ketaatan terhadap jam kerja perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Disarankan kepada perusahaan untuk secara berkala melakukan evaluasi terhadap tingkat motivasi dan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil evaluasi tersebut dapat digunakan sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sehingga dapat meningkatkan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun komitmen organisasi. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada objek dan sektor industri yang berbeda agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.