

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dan pembahasan, maka diambil simpulan:

1. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa:
 - a. Variabel *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang.
 - b. variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang.
 - c. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji F) menunjukan bahwa :
 - a. Variabel *human relation*, lingkungan kerja, dan disiplin secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang.
3. Berdasarkan hasil analisis linear berganda dapat dijelaskan bahwa:
 - a. Variabel human relation memiliki pengaruh yang paling

- besar terhadap etos kerja karyawan sebesar 64,3%.
- b. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap etos kerja sebesar 15,5%
 - c. Variabel disiplin memiliki pengaruh terhadap etos kerja sebesar 18,4%
4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa:
 - a. Variabel *human relation*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dapat menjelaskan etos kerja sebesar 71,9% .

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. PT. Sucofindo Cabang Padang harus mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan. Sesi feedback rutin dan pertemuan tatap muka bisa membantu karyawan merasa didengar dan dihargai supaya dapat memperkuat *human relation* di lingkungan kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan etos kerja karyawan secara keseluruhan.
2. PT. Sucofindo Cabang Padang harus menjaga kebersihan dan kerapihan tempat kerja dengan rutin membersihkan area kerja, ruang istirahat, fasilitas umum lainnya. Dan memastikan karyawan memiliki akses ke fasilitas kerja yang memadai, termasuk peralatan yang diperlukan, ruang kerja yang nyaman, dan teknologi yang mendukung, mengadakan kegiatan sosial dan team-building secara berkala untuk memperkuat hubungan antar karyawan dan meningkatkan kerjasama tim. Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, PT Sucofindo Cabang Padang

dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang akan berdampak positif pada etos kerja karyawan

3. PT. Sucofindo Cabang Padang harus menetapkan aturan dan kebijakan yang jelas kepada karyawannya seperti: Pastikan semua aturan dan kebijakan perusahaan didokumentasikan dengan jelas dan mudah diakses oleh semua karyawan, lakukan sosialisasi dan pelatihan secara berkala mengenai aturan dan kebijakan tersebut agar semua karyawan memahami dan mematuhi standar yang telah ditetapkan, dan Berikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang tinggi, seperti bonus, sertifikat, atau pengakuan publik. Dengan menerapkan saran-saran ini, PT Sucofindo Cabang Padang dapat memperkuat disiplin kerja di antara karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan etos kerja karyawan yang baik.
4. Hendaknya hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan *human relation*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja demi meningkatkan etos kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif, yang berarti jika *human relation*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja ditingkatkan maka etos kerja juga meningkat.
5. Untuk peneliti yang akan dilakukan dimasa mendatang sebaiknya menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja dan factor lainnya untuk memperbagus hasil penelitian selanjutnya.

5.3 Implikasi Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh *human relation*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja di PT Sucofindo cabang Padang dapat memberikan

implikasi yang luas baik bagi manajemen perusahaan maupun karyawan. Berikut adalah beberapa implikasi potensial:

2. Implikasi bagi Manajemen:

- a. Pengambilan Keputusan: Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait kebijakan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas lingkungan kerja.
- b. Program Pelatihan dan Pengembangan: Berdasarkan temuan penelitian, manajemen dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif untuk meningkatkan human relation, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.
- c. Evaluasi dan Perbaikan: Penelitian ini dapat digunakan untuk mengevaluasi kebijakan dan prosedur yang ada, serta mengidentifikasi area yang perlu perbaikan.

3. Implikasi bagi Karyawan:

- a. Kesempatan Pengembangan: Karyawan dapat memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan interpersonal dan disiplin kerja mereka melalui program pelatihan yang ditawarkan.
- b. Kepuasan Kerja: Dengan peningkatan di area human relation dan lingkungan kerja, karyawan dapat merasakan etos kerja yang lebih tinggi.
- c. Karier yang Lebih Baik: Disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan dalam meraih pencapaian karier yang lebih baik.

Secara keseluruhan, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi peningkatan etos kerja dan kesejahteraan karyawan di PT Sucofindo cabang Padang, serta memperkuat posisi perusahaan di industri.