

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berikut adalah kesimpulan dari penelitian mengenai *pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan* pada PT Sumber Cipta Multiniaga Dso Padang:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Hal ini mencerminkan pentingnya kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang mampu meningkatkan produktivitas kerja.
2. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih loyal, termotivasi, dan bekerja secara optimal. Faktor kenyamanan, penghargaan, dan hubungan kerja yang baik menjadi pendorong utama dalam pencapaian hasil kerja yang maksimal.
3. Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel ini secara bersama-sama mampu menjelaskan variabilitas kinerja dengan baik. Kombinasi antara kedisiplinan dan kepuasan kerja menghasilkan sinergi positif yang mendorong pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.
4. Variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja sebesar 0,402%.

5.2 Saran

Berikut adalah saran dari penelitian mengenai *pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan* pada PT Sumber Cipta Multiniaga Dso Padang:

1. Saran untuk Variabel Disiplin Kerja

Dua pernyataan dengan TCR terendah adalah “*Saya patuh terhadap aturan kerja yang berlaku di PT Sumber Cipta Multiniaga*” dan “*Saya menghormati keputusan yang diambil oleh pimpinan*”, masing-masing memperoleh TCR sebesar 88,62. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat kedisiplinan tergolong tinggi, masih ada ruang perbaikan dalam hal kepatuhan terhadap aturan serta penghargaan terhadap otoritas pimpinan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengadakan program pembinaan kedisiplinan secara rutin dan memperkuat komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan agar keputusan manajerial dapat diterima dengan lebih baik dan menumbuhkan rasa hormat dari bawahan.

2. Saran untuk Variabel Kepuasan Kerja

Dua TCR terendah dalam variabel kepuasan kerja muncul pada pernyataan “*Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dalam tim*” (TCR: 90,40) dan “*Saya merasa nyaman bekerja di PT Sumber Cipta Multiniaga*” (TCR: 90,63). Meskipun masih dalam kategori tinggi, nilai ini menunjukkan bahwa aspek kenyamanan dan penghargaan sosial antar karyawan masih dapat ditingkatkan. Untuk itu, disarankan agar perusahaan membangun suasana kerja yang lebih inklusif dan

harmonis melalui kegiatan team building, penghargaan internal antar karyawan, serta penyediaan fasilitas kerja yang mendukung kenyamanan fisik dan psikologis karyawan.

3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang kemungkinan juga memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, work-life balance, atau lingkungan kerja fisik. Penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja, sehingga belum dapat menggambarkan faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam memengaruhi kinerja. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode campuran (*mixed methods*), yakni menggabungkan pendekatan kuantitatif dengan wawancara atau observasi kualitatif, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika yang terjadi di lingkungan kerja.