

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Etos kerja secara parsial menyatakan tidak adanya pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Smarco Mandiri Sukses Medan. Hal ini menyatakan hipotesis ditolak dan terbukti dapat diterima kebenarannya. Hal ini pengawasan pada karyawan PT. Smarco Sukses Medan kurang ketat dan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif.
2. Komitmen organisasional secara parsial menyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Smarco Mandiri Sukses Medan. Hal ini menyatakan hipotesis diterima dan terbukti dapat diterima kebenarannya. Karyawan PT. Smarco Mandiri Sukses dapat bekerjasama dengan rekan kerja, serta mempunyai kepercayaan diri dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Disiplin Kerja secara parsial menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Smarco Mandiri Sukses Medan. Maka hipotesis dapat diterima dan terbukti dapat diterima kebenarannya. Karyawan PT. Smarco Mandiri Sukses hadir tepat waktu, teliti dan waspada dalam bekerja

4. Pengaruh etos kerja, komitmen organisasional dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Smarco Mandiri Sukses Medan, maka hipotesis ini dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Dengan menggabungkan antara etos kerja, komitmen organisasional dan disiplin kerja, maka akan membuat kinerja pegawai tinggi pula sehingga setiap pegawai akan merasakan suasana lingkungan kerja yang nyaman sehingga akan membuat pegawai betah ketika bekerja di kantor. Dengan kondisi seperti ini maka setiap pelayanan yang diberikan baik itu kepada pimpinan atau pun kepada pelanggan yang dilayaninya akan meningkat pula.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengemukakan beberapa saran, yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, komitmen organisasional, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu meningkatkan kemampuan manajerial yaitu etos kerja, komitmen organisasional dan disiplin kerja sehingga kinerja pegawai mengalami peningkatan seiring dengan harapan pimpinan. Manajer juga perlu menciptakan suasana dan kondisi yang mendukung peningkatan etos kerja, komitmen organisasional dan disiplin kerja. Selain itu pimpinan perlu mengupayakan penyediaan anggaran yang lebih dan membina pegawai pegawanya agar mampu meningkatkan kinerja pegawai.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini memberikan masukan kepada perusahaan dimana perusahaan lebih memberikan motivasi berupa penghargaan dan kompensasi tambahan kepada karyawan untuk tetap bekerja dan mengabdikan pada perusahaan dengan maksimal.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini memberikan masukan dimana perusahaan lebih meningkatkan lagi perihal kedisiplinan dalam bekerja dengan memberikan penghargaan dalam mematuhi peraturan kerja dan sanksi yang tegas pada pelanggaran yang dilakukan karyawan. Sehingga karyawan akan lebih patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang sudah berlaku di perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya menambah variabel-variabel lain yang dapat diperhatikan dari PT. Smarco Mandiri Sukses Medan tersebut, seperti pengaruh faktor lingkungan kerja dan kompensasi. Karena dengan meningkatnya kompensasi dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga tidak hanya sebatas variabel *Etos Kerja*, *Komitmen Organisasional*, dan *Disiplin Kerja* yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melainkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk menambah pengetahuan pembaca.