

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai disiplin kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Selatan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $1,798 > 1,674$ ) dengan signifikan  $0,078 < 0,05$ . Artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja akan meningkat secara signifikan.
- b. Pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  ( $0,204 < 1,674$ ) dengan signifikan  $0,839 > 0,05$ . Artinya bahwa faktor pengembangan karir tidak berkorelasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $1,807 > 1,674$ ) dengan signifikan  $0,077 < 0,05$ . Artinya bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan sangat membantu pegawai dalam

meningkatkan kinerjanya, karena pegawai merasa lebih nyaman dalam bekerja.

## **2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

### **a. Bagi PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Selatan**

PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Selatan sebaiknya lebih meningkatkan tingkat disiplin pada pegawai. Pemimpin sebaiknya perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, supaya pegawai dapat disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu pengembangan karir pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Selatan sebaiknya melakukan pelaksanaan pelatihan lebih optimal yaitu mengadakan program karier, supaya perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dan akan meningkatkan promosi bagi karyawan, selain itu juga dalam memberikan materi kepada pegawai harus sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan. Untuk lingkungan kerja pihak organisasi juga perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja yang kondusif dan kondisi keamanan yang harus tetap terjaga.

### **b. Bagi peneliti selanjutnya**

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena faktor disiplin kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja sebesar 9,2%,

sehingga masih ada 90,8% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi, budaya organisasi, beban kerja dan lain sebagainya.