

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari analisis serta pembahasan yang telah dilakukan serta diuraikan pada BAB IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Semakin *Reward* diberikan dengan baik maka karyawan akan terus berusaha menaati peraturan dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Karyawan merasakan Lingkungan Kerja saat bekerja sudah baik, nyaman, kondusif sehingga mendorong karyawan untuk terus mematuhi peraturan perusahaan. Maka kedisiplinan dalam bekerja semakin baik.
3. *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Ketika karyawan diberikan penghargaan oleh perusahaan atas pencapaian yang diperoleh, maka mereka akan merasa dihargai dan semakin ingin terus memberikan yang terbaik kepada perusahaan.
4. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Tentu saja Lingkungan Kerja dengan hubungan antar karyawan, hubungan antar atasan dan bawahan sudah terjalin, diberikan umpan balik, maka karyawan merasa dirinya semakin semangat dalam bekerja demi mencapai tujuan perusahaan. Maka rasa terlibat terhadap perusahaan pun semakin baik.
5. *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Rasa keterlibatan yang dimiliki karyawan menunjukkan bahwa dirinya dengan penuh dan semangat bekerja untuk mencapai

tujuan perusahaan. Sehingga mereka tidak akan mengecewakan perusahaan, maka sikap Disiplin akan terus diterapkan.

6. *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi. Dengan perusahaan memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan, maka mereka akan terus merasakan dirinya memiliki keterlibatan yang baik terhadap perusahaan dan Disiplin Kerja pun meningkat.
7. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi. Dapat disimpulkan bahwa seluruh H_0 ditolak dan seluruh H_a diterima. Lingkungan Kerja yang baik memberikan dorongan kepada karyawan untuk merasakan dirinya terlibat kepada perusahaan dan Disiplin Kerja pun meningkat.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Selama proses dalam melakukan penyusunan penelitian ini, tentu saja penulis terdapat beberapa keterbatasan yang ditemukan oleh peneliti. Keterbatasan ini dapat dijadikan untuk bahan evaluasi yang perlu dipertimbangkan kembali oleh peneliti berikutnya. Keterbatasan tersebut antara lain sebagai berikut.

1. Penelitian ini dilakukan terhadap 40 karyawan PT Aljazeera. Jumlah tersebut cukup sedikit. Oleh karena itu hasil penelitian ini kurang mampu digeneralisasikan untuk populasi lain.
2. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner *google form* sehingga berpotensi timbul informasi yang tidak memperlihatkan pendapat responden sesungguhnya.
3. Penelitian ini hanya mencakup variabel *Reward*, Lingkungan Kerja, dan *Employee Engagement* sebagai variabel yang mempengaruhi Disiplin Kerja sehingga kemungkinan masih terdapat variabel lain di luar penelitian ini yang memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja.

5.3 Saran

Mengacu pada hasil analisis, pembahasan, serta kesimpulan yang sudah diuraikan maka peneliti akan memberikan rekomendasi yang sekiranya akan

memberikan manfaat serta dapat ditindaklanjuti oleh perusahaan. Saran yang diberikan untuk perusahaan adalah sebagai berikut.

1. Untuk variabel Disiplin Kerja, perusahaan bisa menerapkan *punishment* yang cukup memberikan tekanan terhadap karyawan atau lebih memiliki sikap yang tegas ketika karyawan melanggar aturan. Untuk kondisi atau situasi karyawan bermain *game* saat jam kerja dikarenakan konsumen sedang sepi di hari kerja, bisa di terapkan fleksibilitas kerja atau *hybrid*. Seperti karyawan masuk kerja mulai dari jam 12 saja tidak dari pagi.
2. Untuk variabel *Reward*, perusahaan bisa lebih transparansi lagi dalam memberikan penghargaan seperti mengetahui pencapaian apa yang dilakukan karyawan agar bisa memperoleh penghargaan, memberikan point setiap karyawan yang bisa ditukarkan dengan penghargaan, hal tersebut agar memacu karyawan untuk memiliki sikap dalam bekerja yang baik dan memberikan hasil kerja yang optimal. Karena pemberian *Reward* ini memiliki pengaruh dan mampu meningkatkan Disiplin Kerja dan *Employee Engagement*.
3. Untuk variabel Lingkungan Kerja, hal ini dapat menjadi area yang memerlukan perhatian lebih lanjut dalam penelitian untuk memahami mengapa faktor ini memiliki pengaruh yang minim terhadap Disiplin Kerja dan bagaimana dapat ditingkatkan atau dimodifikasi untuk *maintenance* Lingkungan Kerja baik fisik maupun non-fisik yang ada di tempat kerja. Mulai dari Lingkungan Kerja fisik perlu diperhatikan kebersihan di tempat kerja, fasilitas yang memadai karyawan dalam bekerja. Jangan sampai tempat kerja kotor, bau tidak sedap, meja atau kursi kerja tidak nyaman, dan fasilitas tidak memadai. Lalu untuk Lingkungan Kerja non-fisik perusahaan perlu secara rutin memperhatikan kondisi karyawan saat jam kerja maupun diluar jam kerja. Jangan sampai terjadi kondisi antar karyawan tidak saling menghormati, saling memiliki kecemburuan satu sama lain, atau bahkan berkelahi. Perusahaan bisa melakukan peningkatan Lingkungan Kerja non fisik ini dengan sering melakukan acara keluarga atau *family*

gathering, makan malam bersama, atau bahkan acara kerja lainnya untuk menyatukan rasa Lingkungan Kerja non fisik yang nyaman.

4. Untuk variabel *Employee Engagement*, rekomendasi yang mampu diberikan kepada perusahaan dalam rangka mempertahankan *Employee Engagement* atau keterlibatan karyawan agar mereka terus merasa terlibat kepada perusahaan. Hal ini dapat dilakukan untuk meningkatkan dedikasi karyawan dengan memberikan pekerjaan yang lebih menantang namun bisa dijadikan inspirasi sehingga membuat karyawan merasa bangga atas apa yang telah dilakukan dan pastinya perusahaan juga terus memberikan *support* lebih kepada karyawan dengan memberikan penghargaan sehingga mereka akan merasa di apresiasi atas hasil kerja yang telah dilakukan.
5. Saran untuk peneliti di masa yang akan datang adalah dengan memberikan lebih banyak lagi sumber referensi penelitian sehingga teori yang digunakan untuk setiap variabel sehingga menjadi lebih kuat dan terbaru. Lalu peneliti selanjutnya juga bisa menggunakan variabel diluar penelitian ini yang mempengaruhi Disiplin Kerja seperti Kepuasan Kerja, Fleksibilitas, *Mentoring*, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dll. Selain itu disarankan juga untuk peneliti selanjutnya menggunakan populasi lebih banyak lagi daripada penelitian ini.