

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. *Shift* Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mega Andalan Plastik Industri berdasarkan t_{hitung} (2,364) > t_{tabel} (2,014) dan Sig. (0,023) < α (0,05).
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mega Andalan Plastik Industri berdasarkan t_{hitung} (2,113) > t_{tabel} (2,014) dan Sig. (0,041) < α (0,05).
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mega Andalan Plastik Industri berdasarkan t_{hitung} (2,145) > t_{tabel} (2,014) dan Sig. (0,038) < α (0,05).
4. *Shift* Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Mega Andalan Plastik Industri berdasarkan F_{hitung} (11,600) > nilai F_{tabel} (2,812) dan Sig. (0,000) < α (0,05).

5.2. Keterbatasan penelitian

1. Penelitian ini hanya mengambil salah satu bagian atau divisi di PT. Mega Andalan Plastik Industri yaitu bagian produksi.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel *shift* kerja, disiplin

kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel tersebut hanya mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 45,3% sedangkan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti mengajukan saran yaitu sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan simpulan dan pembahasan hasil penelitian, saran yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a) Berdasarkan variabel *Shift* Kerja akan lebih baik jika perusahaan melibatkan karyawan dalam pembuatan jadwal kerja *shift*. Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat mengatur sistem *shift* kerja dan aturan jam kerja dengan lebih baik. Dapat menggunakan sistem *shift* kerja yang lambat (dalam waktu 1 bulan). Agar bisa meminimalisir efek negatif *shift* pada karyawan.
- b) Berdasarkan variabel disiplin kerja akan lebih baik jika perusahaan memperketat peraturan dan lebih sering melakukan pengecekan absensi karyawan untuk meminimalisir kehadiran dan keterlambatan karyawan.
- c) Berdasarkan variabel lingkungan kerja akan lebih baik jika perusahaan lebih memperhatikan kondisi tempat kerja baik segi

penerangan maupun kenyamanan karyawan agar karyawan lebih maksimal dalam bekerja. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan penempatan produk dan keluasan ruang karena setiap tahun jumlah karyawan meningkat tetapi tidak disertai dengan perluasan tempat kerja.

- d) Berdasarkan variabel kinerja perusahaan patut memberikan apresiasi kepada karyawan atas pencapaian target ataupun penyelesaian tugas. Untuk itu sebaiknya perusahaan memberikan program pengembangan agar meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

- a) Terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan. Variabel lain yang memungkinkan untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap yang dapat mendukung variabel terikat kinerja karyawan antara lain: stres kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kepemimpinan.
- b) Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dan dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda.