

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3,477 dan signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan, waktu kerja, dan prosedur operasional, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Disiplin kerja berperan penting dalam membentuk sikap kerja yang bertanggung jawab, meningkatkan ketepatan waktu, dan menjaga efisiensi operasional.
2. Berdasarkan hasil uji t, variabel beban kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2,151 dan signifikansi 0,006 ($< 0,05$). Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, waktu, dan sumber daya karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kualitas kerja.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 11,350 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menandakan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi yang berarti dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan di PT Merak Jaya Beton Mojokerto.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Merak Jaya Beton Mojokerto, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya:

1. Perusahaan disarankan untuk terus memperkuat budaya disiplin kerja di semua level karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan contoh kedisiplinan dari atasan langsung, membuat sistem pengawasan yang terintegrasi, serta menerapkan reward and punishment secara adil dan tegas.
2. Perusahaan dapat melakukan penyesuaian beban kerja dengan mempertimbangkan kondisi fisik, waktu kerja, kompleksitas tugas, serta faktor eksternal seperti proyek tambahan atau gangguan teknis. Peneliti juga menyarankan penggunaan sistem rotasi kerja dan peningkatan efisiensi alat kerja untuk membantu menyeimbangkan beban kerja antar karyawan.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja agar dapat memperoleh gambaran yang lebih luas dan komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.