

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan uraian dan analisa pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil pengujian pada hipotesis H1 diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai $t_{hitung} (4,399) > t_{tabel} (1,6581)$ dan nilai signifikansi adalah 0,000.
2. Hasil pengujian pada hipotesis H2 diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai $t_{hitung} (2,188) > t_{tabel} (1,6581)$ dan nilai signifikansi adalah 0,031.
3. Hasil pengujian pada hipotesis H3 diperoleh bahwa *punishment* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai $t_{hitung} (3,037) > t_{tabel} (1,6581)$ dan nilai signifikansi adalah 0,003.
4. Hasil Pengujian Pada Hipotesis H1, H2 dan H3 diperoleh bahwa disiplin kerja, stres kerja dan *punishment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai $F_{hitung} (64,259) > F_{tabel} (3,074)$ dan nilai signifikansi adalah 0,000.

5.2. Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut.

1. Pada faktor disiplin kerja diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan disiplin kerja, karena variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan cara mempertegas sikap, ketepatan waktu, dan kerjasama seorang karyawan terhadap aturan yang diterapkan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
2. Pada faktor stres kerja diharapkan pihak perusahaan, agar dapat lebih memperhatikan karyawannya dengan cara menciptakan komunikasi yang baik dengan karyawan, meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan karyawan, memberikan penugasan yang sewajarnya pada posisi masing-masing karyawan, agar dapat menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.
3. Pada faktor *punishment* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hendaknya karyawan lebih berhati-hati dalam peraturan tenaga kerja di perusahaannya agar tidak mendapatkan sanksi atau *punishment*.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperhatikan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diluar disiplin kerja, stres kerja, dan *punishment*. Selain itu juga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan alat analisis lain yang berbeda

dengan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini serta memperbanyak jumlah responden.