

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data responden yang diperoleh dari karyawan PT Unisem Batam maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi (X1) tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung variabel Komunikasi sebesar 0,338 lebih kecil dari t tabel 1,660 serta nilai Sig sebesar 0,736 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H_1 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Unisem Batam.
2. Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung variabel disiplin sebesar 3,480 lebih Besar dari t tabel 1,660 serta nilai Sig sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_2 diterima dan H_a ditolak , dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruhPositif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Unisem Batam.
3. Kepuasan Karyawan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung variabel pengalaman kerja sebesar 5,683 lebih besar dari t tabel 1,660 serta nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa variabel kepuasan karyawan

berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. dimana menandakan bahwa H3 diterima. Hasil pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kepuasan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Unisem Batam.

4. Komunikasi (X1), Disiplin(X2) dan Kepuasan karyawan (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai F_{hitung} sebesar $62,707 > F_{tabel}$ sebesar 2.303 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi, Disiplin dan Kepuasan Karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Unisem Batam. hal ini menunjukan bahwa H4 diterima.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka saran yang akan penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar pihak manajemen melakukan pengawasan dengan baik terhadap disiplin kerja karyawan, misalnya dengan memberi teguran, sanksi atau hukuman terhadap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.
2. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, interaksi dengan atasan, gaji, dan lingkungan kerja.

3. Kepada peneliti lain apabila ingin melakukan penelitian lanjutan penulis mempersilahkan menggunakan penelitian ini sebagai referensi dan bisa memperluas penelitian dengan menambahkan variabel lain yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, tingkat pendidikan, komitmen organisasi, dukungan organisasi dan lain sebagainya.