

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti uraikan pada bab IV mengenai disiplin kerja, komunikasi, dan konflik terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara deskriptif didapatkan gambaran disiplin kerja adalah sangat tinggi, artinya dimensi yang berada pada dalam variabel disiplin kerja berkategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4,22. Gambaran pada variabel komunikasi adalah tinggi, artinya dimensi yang berada pada dalam variabel komunikasi berkategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,17. Gambaran pada variabel konflik adalah tinggi, artinya dimensi yang berada pada dalam variabel konflik berkategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,14, dan kinerja karyawan juga termasuk dikategorikan tinggi dengan nilai rata-rata 4,09 yang didapatkan dari karyawan PT. Industri Mineral Indonesia Kota Tanjungpandan.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 4,997 lebih besar dari t_{tabel} 1,987 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Hal ini membuktikan disiplin kerja berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan.

3. Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 2,597 lebih besar dari t_{tabel} 1,987 dengan signifikansi sebesar 0,011 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Hal ini membuktikan komunikasi berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan.
4. Variabel konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 5,664 lebih besar dari t_{tabel} 1,987 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Hal ini membuktikan konflik berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan.
5. Variabel disiplin kerja, komunikasi, dan konflik secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan f_{hitung} (98,359) lebih besar dari f_{tabel} (2,71), dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Simultan dapat dikatakan berhasil apabila kombinasi dari semua variabel dependen nilainya lebih kuat/lebih signifikan dari nilai sebelumnya pada masing-masing variabel itu sendiri ketika dijumlahkan. Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, variabel komunikasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,011, dan variabel konflik memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang setelah dijumlahkan maka nilainya adalah 0,011. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel dependen secara simultan berhasil karena nilainya lebih kuat/lebih signifikan yaitu 0,000 dari nilai penjumlahan masing-masing variabel itu sendiri yakni 0,011.

5.2 Saran

a. Saran Untuk Perusahaan

1. Perusahaan diharapkan harus lebih memperhatikan pengetahuan karyawan terhadap aturan perusahaan karena berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin kerja karyawan diketahui bahwa hal tersebut menghasilkan nilai terendah. Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu mengadakan sosialisasi kepada seluruh karyawan mengenai peraturan perusahaan, menjelaskan peraturan kepada karyawan baru yang masuk atau memberikan buku peraturan perusahaan kepada seluruh karyawan. agar seluruh karyawan mengetahui semua peraturan yang telah ditetapkan demi terwujudnya kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
2. Perusahaan diharapkan harus lebih memperhatikan karyawan dalam menghormati sesama karyawan karena berdasarkan hasil penelitian mengenai komunikasi yang ada di perusahaan diketahui bahwa hal tersebut menghasilkan nilai terendah. Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan komunikasi yang ada yaitu melakukan sosialisasi mengenai pentingnya komunikasi di dalam perusahaan, dan juga sesekali dapat mengadakan kegiatan bersama seperti halal bihalal, gathering, atau kegiatan lainnya yang dapat membuat seluruh karyawan berkumpul dan saling bersosialisasi.
3. Perusahaan diharapkan harus lebih memperhatikan karyawan atas perbedaan keinginan yang ada antara karyawan karena berdasarkan hasil penelitian mengenai komunikasi yang ada di perusahaan diketahui bahwa hal tersebut

menghasilkan nilai terendah. Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan penghindaran perbedaan keinginan antara karyawan yang dapat menimbulkan konflik yaitu pimpinan atau atasan dapat melakukan pencegahan dengan menjelaskan kepada karyawan untuk menyingkirkan keinginan atau kepentingan pribadi didalam perusahaan, serta perusahaan dapat memfilter konflik yang bersifat disfungsional (merugikan) dan konflik fungsional (menguntungkan) karena konflik yang bersifat menguntungkan dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kreatifitas, inovasi, dan dapat membuat penurunan perbedaan antar individu karena semua anggota akan mendiamkan konflik dan mementingkan kepentingan kelompok dan perusahaan. Hal tersebut dilakukan agar terwujudnya kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

b. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian mendatang, hendaknya penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan instrumen penelitian yang lebih diperdalam dan dikembangkan lagi serta dapat menambah dimensi/indikator pada kuesioner, sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik serta dapat mengkaji lebih dalam mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini, dengan pernyataan yang berbeda pada item-item kuesioner. Selain itu, dapat memperpanjang periode pengamatan dan memperluas ruang cangkupan penelitian tentang disiplin kerja, komunikasi, konflik, dan kinerja karyawan.