

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Disiplin kerja karyawan menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sejalan dengan kinerja yang dihasilkan karyawan, serta disiplin kerja bisa membantu karyawan dalam mengelola waktu mereka secara efisien. Sebaliknya Jika disiplin kerja ditekankan secara berlebihan, karyawan mungkin cenderung bekerja terlalu keras dan mengabaikan kebutuhan istirahat dan keseimbangan kerja. Mereka mungkin terus bekerja melebihi kapasitas normal mereka untuk memenuhi standar disiplin yang diharapkan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kinerja.
2. Terdapat korelasi positif atau sejalan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, yang juga memiliki signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari Lingkungan kerja yang baik mampu dilihat dari fasilitas yang memadai, sehingga mendukung karyawan dalam kinerjanya. selain itu juga tercipta komunikasi yang baik hubungan antara karyawan. Sebaliknya fasilitas yang memadai hanya tersedia untuk sebagian kecil karyawan, hal ini dapat menciptakan perasaan ketidakpuasan atau ketidakadilan di kalangan karyawan lainnya. Penting untuk memastikan bahwa fasilitas yang diberikan dapat diakses dan digunakan secara merata oleh semua karyawan. Fokus yang berlebihan pada disiplin kerja individu mungkin mengarah pada kurangnya kolaborasi dan komunikasi yang efektif di antara karyawan. Jika setiap karyawan terlalu fokus pada tugas individu mereka sendiri dan mencapai

tingkat disiplin pribadi, hal ini dapat menghambat kerja tim, berbagi pengetahuan, dan koordinasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama.

3. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan positif atau searah. Ketika disiplin kerja dan lingkungan kerja meningkat maka mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Ketika kedua faktor ini ada, karyawan memiliki kesempatan terbaik untuk berkembang, berkontribusi secara maksimal, dan mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya Terlalu meningkatkan disiplin kerja dan harapan dalam lingkungan kerja yang baik dapat menyebabkan kelebihan beban kerja bagi karyawan. Jika harapan dan tuntutan terlalu tinggi, karyawan mungkin merasa tertekan dan kesulitan dalam menjaga keseimbangan kerja-kehidupan pribadi. Penting untuk memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai untuk mengatasi beban kerja yang tinggi. Meskipun disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan, faktor lain seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan pengembangan juga berperan penting dalam kepuasan kerja. Jika karyawan merasa tidak dihargai atau kurang mendapatkan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan, hal ini dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka secara negatif.

B. Saran

Diharapkan UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara bisa menunjang disiplin kerja karyawan supaya lebih baik dari sebelumnya. Meningkatnya disiplin kerja karyawan yakni faktor penting dalam mencapai efisiensi dan produktivitas yang tinggi di dalam perusahaan. Untuk

mencapai tujuan tersebut, perlu diperhatikan aturan yang sudah tersedia pada perusahaan terkait dengan kedisiplinan karyawan. Aturan-aturan ini dapat mencakup ketentuan mengenai jam kerja, ketepatan waktu, kualitas kerja, etika kerja, dan hal-hal lain yang sesuai dengan disiplin kerja. Karyawan perlu diingatkan dan dijelaskan mengenai pentingnya mematuhi aturan-aturan ini serta konsekuensi yang mungkin timbul apabila aturan tersebut dilanggar.

Selain memperhatikan aturan yang sudah ada, penting juga untuk melakukan penambahan beberapa aturan baru yang berfokus pada sanksi tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin, utamanya terkait dengan ketepatan waktu ketika bekerja. Beberapa contoh sanksi yang dapat diterapkan yakni teguran lisan maupun tertulis, pengurangan tunjangan kinerja, penundaan kenaikan gaji, penurunan pangkat, ataupun bahkan pemutusan hubungan kerja dalam kasus yang serius. Pengenalan aturan baru ini harus disertai dengan sosialisasi yang baik kepada seluruh karyawan. Dalam sosialisasi ini, perlu dijelaskan dengan jelas mengenai tujuan aturan baru, manfaatnya bagi perusahaan dan karyawan, serta konsekuensi yang akan diberlakukan jika aturan tersebut dilanggar. Selain itu, penting juga untuk memberikan pengertian mengenai pentingnya ketepatan waktu ketika mengoperasikan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Selain sanksi, penting juga guna memberikan insentif ataupun reward kepada karyawan yang disiplin dan menunjukkan peningkatan dalam kinerja mereka. Hal ini dapat mendorong karyawan lainnya untuk menjadi lebih disiplin dan memberikan motivasi bagi mereka untuk terus meningkatkan kualitas kerja.

Dalam menerapkan aturan baru dan meningkatkan disiplin kerja, perlu juga dilakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala. Pemantauan ini memiliki tujuan untuk melihat sejauh mana karyawan telah mematuhi aturan dan menerapkan disiplin kerja. Evaluasi dapat dilakukan melalui pengukuran kinerja, survei kepuasan karyawan, ataupun melalui mekanisme lain yang sesuai. Hasil evaluasi dapat berfungsi sebagai landasan untuk mengidentifikasi area pengembangan dan mengambil langkah yang tepat untuk meningkatkan disiplin kerja secara konsisten. Dengan memperhatikan peraturan-peraturan yang telah ada di perusahaan mengenai kedisiplinan dan menerapkan beberapa peraturan baru berupa sanksi yang tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin, khususnya yang berkaitan dengan ketepatan waktu dalam bekerja, maka perusahaan akan dapat meningkatkan tingkat disiplin secara keseluruhan. diharapkan UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan secara menyeluruh. Perihal ini akan memiliki dampak positif pada efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja perusahaan.