

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini peneliti akan menyampaikan kesimpulan dan implikasi manajerial dari hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan-keterbatasan penelitian, dan saran yang diajukan peneliti kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indolakto Jakarta.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indolakto Jakarta.
3. Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indolakto Jakarta.

5.2. Implikasi Manajerial

PT Indolakto Jakarta memiliki banyak karyawan yang beragam. Semua karyawan memiliki peran masing-masing untuk membantu keberlangsungan perusahaan, maka banyak faktor yang harus diperhatikan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menentukan strategi yang harus digunakan untuk mempertahankan loyalitas karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan

dapat membantu perusahaan dalam proses pengambilan keputusan, khususnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Indolakto Jakarta sudah memiliki tingkat disiplin dan kinerja yang sangat baik. Hasil tersebut juga menunjukkan kebijakan yang sudah diterapkan dan pengelolaan manajemen sumber daya manusia PT Indolakto Jakarta sudah sangat baik, maka diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan lebih memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dari masing-masing karyawan.

Perusahaan juga sebaiknya mulai memikirkan regenerasi untuk beberapa tahun ke depan, mengingat mayoritas karyawan yang bekerja pada divisi *warehouse* sudah berada di usia yang kurang produktif. Perusahaan juga perlu mempertimbangkan rotasi pekerjaan untuk mengurangi kejenuhan pada karyawan, serta menambah pengalaman dan wawasan karyawan.

Setiap pekerjaan memiliki tantangan yang berbeda, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan tantangan pekerjaan yang dihadapi oleh setiap karyawan dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (*time management*), sehingga karyawan dapat memahami peran dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, termasuk pekerjaan yang tidak terduga.

Variabel motivasi kerja dan komitmen organisasional berada dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan PT Indolakto Jakarta sudah berhasil dalam