

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Variabel independen dalam penelitian ini yakni pola komunikasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil regresi yang menerangkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara pola komunikasi dengan disiplin kerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa pola komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,061 dengan taraf signifikansi sebesar 0,046 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian Ida Ayu Brahmasari dan Peniel Siregar (2009) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah pola komunikasi.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dengan disiplin kerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh

positif terhadap disiplin kerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,676 dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian menurut I Made Yusa Dharmawan (2011) bahwa lingkungan kerja non fisik pada dasarnya memberikan motivasi bagi para karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja karena hubungan psikologis yang terjalin dengan baik diantara karyawan akan memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.

3. Nilai R (korelasi) yang dihasilkan adalah 0,806, ini berarti bahwa pola komunikasi, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja karyawan berhubungan positif sebesar 80,6%. Sedangkan koefisien determinasi R^2 (*Adjusted R Square*) adalah 0,631, yang artinya adalah kemampuan variabel pola komunikasi dan lingkungan kerja non fisik dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan di Klinik Kecantikan Mutia Vie Jepara adalah sebesar 63,1% sedangkan 36,9% adalah sumbangsih dari faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.
4. Variabel pola komunikasi (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara bersama – sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Y) sesuai dengan hasil uji ANOVA atau uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 36,086 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000.
5. Disiplin kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh pola komunikasi dan lingkungan kerja non fisik melalui regresi $Y = 1,070 + 0,620X1 +$

0,449X2 Hal ini menunjukkan bahwa koefisien pola komunikasi (X1) memberikan nilai positif 0,620, dengan demikian jika variabel pola komunikasi mengalami kenaikan sebesar 0,620 maka variabel disiplin kerja karyawan akan mengalami peningkatan dan lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,449 dengan demikian jika variabel lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan sebesar 0,449 maka variabel disiplin kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

- Bagi Perusahaan

1. Pola Komunikasi

a. Komunikasi Vertikal

Karyawan serta pimpinan disarankan untuk dapat menerapkan pola komunikasi baik komunikasi vertikal keatas serta komunikasi vertikal kebawah dengan cara membenahi sistem pertemuan yang dilakukan bagian SDM agar pertemuan tersebut dapat diikuti karyawan secara bersama-sama.

b. Komunikasi Lateral atau Horizontal

Para karyawan disarankan untuk dapat berkomunikasi dengan baik agar dapat menciptakan komunikasi yang efektif sesama rekan kerja yang dapat dilakukan dengan melaksanakan kegiatan pelatihan untuk penguatan kerja sama tim.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Suasana Kerja (keakraban)

Para karyawan disarankan dapat menjalin keakraban sesama karyawan serta suasana kerja yang nyaman dan kondusif secara psikologis agar karyawan dapat bersemangat dalam bekerja sehingga akan menciptakan disiplin kerja yang tinggi.

b. Hubungan dengan atasan (*vertical*) dan rekan kerja (*horizontal*)

Karyawan disarankan untuk dapat menjalin hubungan dan keakraban dengan pimpinan dan sesama karyawan agar hubungan yang bersifat psikologis atau lingkungan kerja non fisik yang telah terjalin dapat semakin harmonis serta kompak satu sama lain sehingga dapat memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan disiplin kerja.

3. Disiplin Kerja Karyawan

Melakukan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kesadaran pegawai agar mematuhi perintah atasan dan peraturan yang berlaku melalui pemberian reward and punishment.

- Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil Uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian selanjutnya, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan semakin baik disiplin kerja dari

karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi kinerja karyawan dan perusahaan.