

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja karyawan di Asuransi Bumiputera Syariah Kediri sudah dapat dinyatakan cukup tinggi, artinya karyawan telah menunjukkan sikap disiplin yang baik terhadap aturan-aturan yang berlaku. Hal ini ditunjukkan oleh skor total penilaian karyawan yang berada pada interval tinggi. Namun masih kurang optimal dalam memanfaatkan waktu istirahat, tepat waktu saat jam pulang kerja, cara berpakaian dan mengenakan tanda pengenal di kantor.
2. Kinerja karyawan di Asuransi Bumiputera Syariah Kediri masuk dalam kategori tinggi, artinya karyawan telah memiliki kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya.
3. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang sedang atau cukup terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar 32,8%. Sedangkan sisanya disebabkan oleh sebab-sebab lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan harus membuat aturan yang pasti dan jelas untuk dijadikan pegangan seluruh karyawan agar karyawan tidak bekerja sesuka hatinya tetapi lebih mematuhi aturan yang sudah ditetapkan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, perlu menambah variabel lain dan tidak hanya terbatas pada disiplin kerja, sebab terdapat variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi.