

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja yang tinggi berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang selalu datang tepat waktu dan mematuhi jadwal kerja akan lebih mampu menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
2. Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Pemberian gaji yang kompetitif sesuai dengan standar, bonus berdasarkan pencapaian target, serta insentif tambahan seperti tunjangan kesehatan dan program penghargaan, dapat membuat karyawan merasa dihargai dan bekerja dengan maksimal.
3. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja yang meningkat menimbulkan kinerja karyawan yang meningkat. Karyawan lebih inovatif dan proaktif dalam menyelesaikan tugas, mencari solusi, dan berinovasi untuk meningkatkan kerjanya.
4. Terdapat pengaruh disiplin, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan disiplin, kompensasi, dan kepuasan kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Saran yang diajukan berdasarkan hasil penelitian dan analisis data serta mengacu pada pernyataan angket yang direspon rendah, diuraikan sebagai berikut :

1. Pernyataan angket variabel disiplin kerja yang direspon rendah oleh responden pada indikator keadilan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan

arahan kepada setiap karyawan untuk tanggap terhadap masukan atau saran yang diberikan oleh konsumen, pimpinan dan rekan kerja, karena sikap tersebut dapat menjadikan kemampuan serta wawasan karyawan bertambah dan memiliki kesadaran untuk menerima pendapat dan masukan dari orang lain.

2. Pernyataan angket variabel kompensasi yang direspon rendah oleh responden pada indikator bonus. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus memberikan bonus berupa bonus terhadap kerajinan karyawan dan bonus kinerja karyawan agar meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja dan menjadikan mereka semakin kreatif karena mendapatkan bonus yang adil dari perusahaan sesuai kinerja mereka.
3. Pernyataan angket variabel kepuasan kerja yang direspon rendah oleh responden pada indikator dukungan perilaku. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus memberikan dukungan terhadap karyawan untuk mengembangkan karir dengan cara mengikutsertakan karyawan dalam pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan perusahaan secara berkala.
4. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan, peneliti dapat menambahkan variabel-variabel independen baru yang dapat menyempurnakan penelitian selanjutnya seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Sejalan dengan pendapat Mathis dan John (2017:82) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: (1) kemampuan mereka, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (5) hubungan mereka dengan organisasi.