

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan pengujian dan analisis terhadap data yang didapatkan melalui kuesioner hasil penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan CV X” dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Deskripsi disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV X. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :
 - a) Kepuasan kerja karyawan pada CV X termasuk ke dalam kategori sangat rendah, dengan beberapa penyebab utamanya yaitu perusahaan tempat mereka bekerja tidak memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja yang telah diberikan dan ditunjukkan oleh karyawan, lalu sebagian besar karyawan di CV X juga merasakan bahwa perusahaan mereka tidak dapat memberikan kepastian dan kejelasan terhadap jenjang karir mereka.
 - b) Disiplin kerja pada CV X termasuk kedalam kategori rendah, dengan beberapa penyebab utamanya yaitu para karyawan di CV tidak hadir di tempat kerja tepat pada pukul 08.00, lalu sebagian besar karyawan di CV X, juga tidak kembali ke tempat kerja mereka tepat pada waktunya.
 - c) Kompensasi karyawan pada CV X termasuk kedalam kategori rendah, dengan beberapa penyebab utamanya yaitu para karyawan di CV X merasa bahwa besaran jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai

dengan apa yang diharapkan oleh mereka dan juga sebagian besar karyawan di CV X, merasa bahwa perusahaan tidak selalu memberikan insentif terhadap hasil kerja dari karyawan yang dapat melampaui target.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV X. Pernyataan ini merupakan hasil dari penjabaran nilai-nilai yang dihasilkan pada setiap uji yang dilakukan dalam penelitian ini. Hal ini dapat diartikan apabila disiplin kerja karyawan buruk, maka kepuasan kerja yang mereka miliki akan berbanding lurus dengan hal tersebut atau kepuasan kerja yang mereka miliki akan rendah pula.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV X. Pernyataan ini merupakan hasil dari penjabaran nilai-nilai yang dihasilkan pada setiap uji yang dilakukan dalam penelitian ini. Hal ini dapat diartikan apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja memiliki nilai yang rendah, maka hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang mereka rasakan menjadi semakin rendah.

5.2 Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh beberapa implikasi teoritis yang dapat mendukung dan melengkapi hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, yaitu :

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut

mendukung pernyataan Alfajar & Kornelius (2022) yang juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, didalam penelitian yang dilakukan oleh mereka menunjukkan bahwa yang membuat karyawan meningkatkan disiplin kerja agar mereka merasa puas dalam bekerja adalah pemberian kebijakan perusahaan seperti tata aturan yang cukup memberikan kebebasan secara bertanggung jawab kepada karyawan tanpa mengekang secara berlebihan terhadap hak-hak mereka. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan akan dapat menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa kepuasan dalam bekerja pada diri seseorang. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Widiyanto & Setyawasih (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut mendukung pernyataan Andriany (2019) yang juga menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik, dalam artian kompensasi tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan juga akan lebih baik. Kompensasi kepada karyawan sangat memengaruhi kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, dan apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang

pantas atas apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan tersebut kepada perusahaannya, maka tentunya seorang karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Rolinda (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh CV X, yaitu :

- a. Pada kepuasan kerja, dengan jumlah persentase jawaban sangat setuju dan setuju tertinggi yaitu pada pernyataan atasan memberikan dukungan moral pada pernyataan atasan memberikan dukungan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan CV X merasa bahwa atasan mereka selalu memberikan dukungan dan perhatian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bawahannya. Hal ini merupakan suatu hal yang harus di pertahankan oleh perusahaan, karena untuk meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan, atasan diharapkan dapat memberikan dukungan dan perhatian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bawahannya, hal tersebut nantinya akan membuat karyawan merasa bahwa atasan mereka selalu memperhatikan dan membimbing mereka dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja dari para karyawan nantinya juga akan meningkat, serta peran seorang atasan dalam memimpin para bawahannya harus dapat memperlakukan setiap bawahannya dengan adil

dan mampu dipandang sebagai tauladan serta dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahannya.

- b. Pada disiplin kerja, pernyataan dengan jumlah persentase jawaban sangat setuju dan setuju tertinggi yaitu pada pernyataan saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV X selalu mengerjakan pekerjaan mereka sesuai dengan peraturan SOP yang sebelumnya telah ditetapkan oleh perusahaan mereka. Hal ini merupakan suatu hal baik yang harus di pertahankan oleh perusahaan, karena peraturan SOP dalam bekerja yang telah perusahaan buat untuk karyawannya, selalu dipatuhi atau dilaksanakan sebagaimana mestinya oleh karyawan mereka, hal ini nantinya akan berdampak pada tingkat keberhasilan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dari perusahaan tersebut akan selalu meningkat, meminimalisir terjadinya kesalahan – kesalahan yang fatal ketika bekerja serta dapat menciptakan produk-produk yang berkualitas dan tercapainya tujuan – tujuan strategis dari perusahaan.
- c. Pada kompensasi, pernyataan dengan jumlah persentase jawaban sangat setuju dan setuju tertinggi yaitu pada pernyataan perusahaan tempat saya bekerja mengadakan acara liburan bersama (gathering) dengan keluarga karyawannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan CV X merasa bahwa perusahaan tempat mereka bekerja selalu mengadakan acara liburan bersama (gathering) dengan karyawan beserta keluarga karyawan mereka. Hal ini merupakan suatu hal baik yang harus dipertahankan oleh CV X, karena dengan mengadakan

acara liburan bersama (gathering) karyawan, hal tersebut nantinya akan berdampak pada ikatan antar rekan kerja maupun ikatan antar atasan dengan karyawan bawahannya menjadi semakin dekat dan harmonis, sehingga akan menciptakan kerja sama yang baik dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan dan juga hal ini nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut serta karyawan nantinya juga akan merasa bahwa perusahaan tempat mereka bekerja selalu memperhatikan kondisi dari mereka beserta keluarganya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adanya keterbatasan dalam penelitian selama proses penelitian yang dialami secara langsung oleh penulis yang dapat dijadikan sebagai pelajaran untuk peneliti selanjutnya. Berikut adalah keterbatasan yang dialami oleh peneliti:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, sedangkan masih banyak variabel independen lainnya yang bisa digunakan dalam penelitian ini.
2. Kurangnya waktu dan kesempatan untuk mendatangi lokasi penelitian secara langsung dikarenakan adanya musibah pandemik COVID-19 ditengah proses penelitian. Oleh karena itu proses pengambilan data penelitian kurang berjalan dengan maksimal serta penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data dalam penelitian.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada kesimpulan diatas maka peneliti memiliki beberapa saran dan rekomendasi yaitu :

A. Untuk Perusahaan

1. Dalam kepuasan kerja, pernyataan paling rendah terdapat pada pernyataan kedua yaitu perusahaan memberikan penghargaan atas pekerjaan yang telah saya selesaikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa, para karyawan di CV X merasa perusahaan tempat mereka bekerja tidak memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja yang telah diberikan dan ditunjukkan oleh karyawan mereka. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan upaya dengan cara memberikan penghargaan sekecil apapun kepada karyawan yang telah bekerja dengan prestasi kerja yang baik sesuai dengan standar penilaian kinerja karyawan seperti mengadakan program “*Employee of The Month*” karyawan yang memiliki nilai kinerja paling tinggi atau yang paling terbaik setiap bulannya akan diberikan penghargaan berupa pujian atau tambahan uang sebesar Rp. 300.000 s/d 500.000. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan merasa bahwa perusahaan tempat mereka bekerja selalu memperhatikan kerja keras dan kontribusi karyawan mereka serta akan berdampak pada peningkatkan kepuasan kerja dari karyawan mereka.
2. Dalam disiplin kerja, pernyataan paling rendah terdapat pada pernyataan Saya sudah hadir di tempat kerja tepat pada pukul 08.00. Hal tersebut menunjukan bahwa sebagian besar karyawan CV X tidak taat dan patuh terhadap aturan waktu jam masuk kerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat

melakukan upaya dengan menegatkan aturan terkait jam masuk kerja agar karyawan tidak lagi datang terlambat. Karena apabila karyawan datang terlambat akan berdampak besar dengan membuat produktivitas menurun karena berkurangnya waktu produksi. Pemberian sanksi yang tegas seperti skema peraturan potong gaji bagi karyawan yang terlambat lebih dari 3x dalam sebulan dapat dilakukan untuk memberikan efek jera kepada karyawan yang datang terlambat agar tidak mengulangi perbuatannya kembali dimasa mendatang.

3. Dalam kompensasi pernyataan paling rendah terdapat pada pernyataan yaitu besaran gaji yang berikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang saya harapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan CV X merasa bahwa besaran jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan besaran gaji yang diberikan kepada karyawannya dengan cara menyesuaikan jumlah pemberian gaji karyawan mereka agar sesuai dengan UMK yang berlaku, hal tersebut nantinya akan membuat karyawan selalu termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dan juga akan membuat kesejahteraan karyawan dapat terjaga dengan baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

B. Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi, disiplin kerja dan kompensasi memiliki nilai R^2 0,720 atau 72% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain. Dapat disintesisakan bahwa penelitian ini dapat dikaji kembali dengan menggunakan variabel-variabel bebas lainnya seperti komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi intrapersonal agar dapat lebih mengetahui hal-hal yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di tempat penelitian yang sama atau berbeda.

Penelitian ini juga dapat dikaji dengan variabel bebas yang sama namun dengan variabel terikat yang berbeda untuk mengetahui hal lain yang dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompensasi karyawan di tempat penelitian yang sama atau berbeda.