

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan deskripsi, analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab – bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara serentak antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. ICSM Indonesia. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,222 >$ nilai t_{tabel} sebesar $1,692$ yang artinya adalah apabila kompensasi yang diberikan perusahaan meningkat, maka disiplin kerja yang dilakukan karyawan akan meningkat dan sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,921 >$ nilai t_{tabel} sebesar $1,692$ yang artinya adalah apabila kepuasan kerja meningkat, maka disiplin kerja yang dilakukan karyawan akan meningkat dan sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dengan nilai F_{hitung} sebesar $12,820 >$ nilai F_{tabel} sebesar $3,28$ yang artinya adalah apabila kompensasi dan kepuasan kerja meningkat, maka disiplin kerja yang dilakukan karyawan akan meningkat dan sebaliknya

Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. ICSM Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan tingkat disiplin karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja pada karyawan di perusahaan seharusnya perusahaan dapat memberikan kompensasi yang layak dan juga perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan berbagai cara agar para karyawan dapat mencintai pekerjaannya dan tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang monoton sehingga akan meningkatkan disiplin kerja pada karyawan di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini, dimensi promosi dalam variabel kepuasan kerja mendapat nilai terendah sebesar 19,39% dan indikator berat ringannya pekerjaan dalam variabel kepuasan kerja memperoleh nilai terendah sebesar 9,28%. Dengan demikian perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan terutama dalam pemberian tanggung jawab pekerjaan dan sistem promosi harus diperbaiki. Hal tersebut dapat berdampak positif terhadap disiplin kerja karyawan yang akan meningkat dan pada akhirnya akan meningkatkan pendapatan perusahaan.

Selain faktor diatas, terdapat faktor faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat melakukan

penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antar lain:

1. Bagi PT. ICSM Indonesia, sebaiknya dapat memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan dan juga adil dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal agar meningkatkan disiplin kerja para karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya lebih adil dan bijaksana terhadap pemberian tugas kepada karyawan agar tidak memberatkan tanggung jawab seorang karyawan. Perusahaan dapat memberikan tanggung jawab pekerjaan secara team work agar meringankan pekerjaan individu karyawan dan hal tersebut akan memberikan kepuasan kerja karyawan dan akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja karyawan yang akan meningkatkan pendapatan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambahkan subjek penelitian maupun variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seperti lingkungan perusahaan, komunikasi, dan lainnya sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih menyeluruh.