

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Sucaco, Tbk. Disiplin kerja ditentukan oleh kompensasi sebesar 31,75% dan sisanya sebesar 68,25% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti keteladanan pimpinan, peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, dan pengawasan pimpinan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Sucaco, Tbk. Hal ini membuktikan kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

Indikator terendah pada kompensasi adalah non finansial sebesar 41,09%. Sedangkan, pada disiplin kerja indikator terendah adalah korektif sebesar 28,31%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa indikator non finansial kurang mempengaruhi kompensasi dan indikator korektif kurang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti dalam menghadapi disiplin kerja adalah:

1. Dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, perusahaan harus dapat menetapkan peraturan yang sebaik-baiknya, agar tidak terjadi penyimpangan disiplin kerja, dapat dilakukan dengan cara menetapkan tata tertib penurunan jabatan sebagai sanksi yang tegas apabila karyawan melakukan penyimpangan tindakan disiplin. Dengan begitu perusahaan tidak perlu khawatir dengan adanya ketidakmaksimalan karyawan dalam bekerja, serta besarnya kemangkiran karyawan dalam bekerja karena perusahaan telah meminimalisir adanya penyimpangan tindakan disiplin kerja yang berlebihan yang terjadi pada karyawan yang diakibatkan besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, bahwa dalam menyikapi pemberian kompensasi untuk karyawan melalui indikator finansial yang memiliki presentase tertinggi dalam kompensasi sebesar 58,01%, sebaiknya perusahaan meningkatkan pemberian kompensasi finansial berupa gaji secara tepat waktu agar karyawan merasa pekerjaan yang telah dilakukan dihargai oleh perusahaan. Sedangkan untuk indikator

non finansial sebesar 41,99%, sebaiknya perusahaan meningkatkan kualitas dari fasilitas kerja yang sudah tersedia di perusahaan.