

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah terlaksana dapat ditarik kesimpulan secara empiris baik pengolahan data statistik, deskripsi, analisis maupun interpretasi data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Central Mega Kencana. Berdasarkan hasil output uji t diperoleh t_{hitung} kompensasi sebesar 5,098. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 5,098 > 2,004$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja .
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai t_{hitung} dari disiplin kerja sebesar 3,264. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 3,264 > 2,004$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini bisa dilihat pada hasil Uji F. Diketahui bahwa $F_{hitung} 16,496 > F_{tabel} 3,16$ sehingga dapat disimpulkan kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah dijabarkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Central Mega Kencana. Hal ini dapat dilihat bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Central Mega Kencana. Semakin tinggi kompensasi, maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Selain itu, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka produktivitas kerja juga akan meningkat.

Sub indikator gaji memperoleh hasil terendah yaitu sebesar Rp.3.650.000. Hal ini menggambarkan bahwa terdapat karyawan yang merasa kebutuhannya belum terpenuhi sehingga mendorong mereka untuk melakukan aksi demo di kantor (pra riset di bulan November, 2018). Indikator kehadiran karyawan produksi memperoleh hasil terendah yaitu sebesar 170 poin. Hal ini menggambarkan bahwa dari ketiga indikator disiplin yakni taat peraturan, kehadiran dan ketepatan waktu maka indikator kehadiran yang sering diabaikan oleh karyawan produksi. Jumlah produksi yang dihasilkan karyawan paling rendah sebanyak 33 buah padahal target dari perusahaan setiap karyawan harus mencapai 40 buah per bulan. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat ketercapaian hasil produksi belum maksimal.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat, yaitu:

1. Dalam memberikan kompensasi, sudah sepatutnya perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai, adil dan tepat waktu berdasarkan pengorbanan yang sudah dikeluarkan oleh karyawan tersebut, khususnya pada pemberian bonus. Dengan memberikan kompensasi yang adil, karyawan akan merasa lebih dihargai sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif.
2. Perusahaan perlu memperhatikan kedisiplinan para karyawan khususnya pada tingkat kehadiran karyawan. Perusahaan dapat melakukan pengawasan secara berkala melalui *supervisor*, agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Selain itu perusahaan dapat memberikan *reward* untuk karyawan yang memiliki nilai disiplin tinggi dan *punishment* untuk karyawan yang melakukan pelanggaran dalam bekerja.
3. Bagi penelitian selanjutnya, agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitiannya maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga penelitian dapat lebih bervariasi dan beragam.