

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, maka dapat diketahui hasil penelitian yang telah dilakukan pada 89 karyawan di bagian sdm dan umum PT. Pos Indonesian dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel kompensasi dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja sebesar 78,4%.
2. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
  - a. Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Pos Indonesia Jakarta Pusat. Jika kompensasi dan disiplin kerja meningkat, maka kinerja pada karyawan akan meningkat. Namun jika kompensasi dan disiplin kerja rendah maka kinerja pada karyawan akan rendah.
  - b. Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Pusat. Jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja pada karyawan akan meningkat. Namun jika disiplin kerja rendah maka kinerja pada karyawan akan rendah.
  - c. Terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Pos Indonesia Jakarta Pusat. Jika

kompensasi dan disiplin kerja meningkat, maka kinerja pada karyawan akan meningkat. Namun jika kompensasi dan disiplin kerja rendah maka kinerja pada karyawan akan rendah.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mengetahui bahwa adanya pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Pusat. Hal ini, membuktikan bahwa kompensasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya kinerja pada karyawan. Semakin tinggi kompensasi dan disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja pada karyawan. Semakin rendah kompensasi dan disiplin kerja, maka akan semakin rendah kinerja pada karyawan.

Implikasi dari penelitian ini, bahwa dapat terlihat indikator terendah kompensasi berada pada sesuai dengan jabatan pekerjaan. Hal tersebut terjadi karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan jabatan pekerjaan yang dimiliki atau ditanggungnya. Dengan demikian perusahaan harus memberikan kompensasi secara adil dan layak pada karyawan. Sehingga dengan diberikannya kompensasi secara adil dan layak berdasarkan jabatan pekerjaan dari tiap karyawan, akan memberikan dampak baik dalam meningkatkan kinerja pada karyawan.

Implikasi dari penelitian ini, bahwa dapat terlihat indikator terendah disiplin kerja berada pada kepatuhan pada penggunaan seragam,. Hal tersebut terjadi karena karyawan merasa seenaknya dalam penggunaan seragam dan merasa tidak adanya hukuman yang berarti jika tidak menggunakan seragam sesuai dengan peraturan. Dengan demikian perusahaan harus memberikan sanksi atau hukuman bagi karyawan yang tidak menggunakan seragam sesuai dengan peraturan. Sehingga dengan diberikannya sanksi pada karyawan yang tidak patuh dalam penggunaan seragam,, akan memberikan dampak baik dan memberikan efek jera pada karyawan dan dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya akan bermanfaat, yaitu:

1. Perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan pada karyawan, karena pemberian kompensasi yang adil layak pada karyawan akan berpengaruh pada tinggi atau rendahnya kinerja pada karyawan tersebut. Dengan memberikan upah, tunjangan, insentif, bonus, uang cuti, promosi dan mutasi yang diterima karyawan dengan layak akan membuat karyawan merasa senang dan dapat meningkatkan kinerjanya. Perusahaan juga harus memperhatikan disiplin kerja pada karyawan,. Dengan memberikan sanksi pada karyawan yang disiplin

kerjanya rendah akan memberikan efek jera pada karyawan, karena disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja

2. Bagi karyawan perlu meningkatkan dan memperhatikan disiplin kerja. Khususnya pada kepatuhan pada penggunaan seragam. Hal ini karena jika karyawan dapat mematuhi dalam hal penggunaan seragam mengikuti aturan dan norma yang berlaku di perusahaan akan meningkatkan kinerja pada karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja.