

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan mengamati hasil dari olah data dengan menggunakan pendekatan statistik pada aplikasi SPSS 24 yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden yang telah ditentukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

A. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, disiplin kerja meningkat, maka meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh positif yang disebabkan dari disiplin kerja menunjukkan bahwa peraturan merupakan ciri utama organisasi dan disiplin merupakan salah satu metode untuk memelihara taat peraturan tersebut. Tujuan utama dari disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadap peraturan yang telah dibuat sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

B. Kompensasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, kompensasi kerja meningkat, maka menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh negatif disebabkan oleh banyaknya variasi jawaban didalam indikator kompensasinya jika dilihat dari hasil data kuesioner yang mana rata - rata dari responden memilih jawaban netral dan tidak setuju. Tidak banyak yang setuju mungkin karena didalam perusahaan ini terdapat keluhan para karyawan tentang pemberian kompensasi kerjanya, meskipun begitu kompensasi kerja masih berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena menurut informasi dari Chief Operator (CO) didalam PT mengatakan meskipun data kuesionernya banyak yang mengeluhkan, tetapi dalam kenyataannya untuk kinerja karyawan disana dapat meningkatkan produksi yang cukup baik.

C. Disiplin kerja X1 dan kompensasi kerja X2 berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu disiplin kerja, dan kompensasi kerja. sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Madusari Nusaperdana Kawasan Industri Jababeka Cikarang Utara, maka terdapat beberapa implementasi sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Madusari Nusaperdana Kawasan Industri Jababeka Cikarang Utara. Sebetulnya kedisiplinan diperusahaan sudah cukup baik mungkin untuk pemberian hukuman atau sanksi harus lebih disesuaikan dengan pelanggaran yang dibuat karyawan dan untuk fasilitas kerja lebih dikondisikan agar karyawan mendapat kepuasan dalam bekerja.
2. Selanjutnya agar kompensasi kerja tidak menjadi negatif pengaruhnya dan juga kinerja karyawan tetap terjaga kualitasnya pihak perusahaan harus bisa mengkaji ulang soal pemberian kompensasi dikarenakan banyak yang mengeluhkan tentang pemberian kompensasi tersebut jika dilihat dari data yang telah diolah.
3. Bagi akademis disarankan untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk mencari variabel yang sesuai dengan masalah yang terjadi didalam perusahaan, disarankan juga melakukan penelitian didepartment lain yang lebih luas dan jika peneliti ingin variabel yang sama disarankan indikatornya harus diperbanyak lagi.