

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dimana penulis menganalisis terkait Kompensasi sebagai variabel X1, Disiplin Kerja sebagai variabel X2, Kinerja Karyawan sebagai variabel Y dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Z sehingga penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja..
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
6. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan serta terbukti mampu memediasi Kompensasi terhadap Kinerja karyawan
7. Kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan serta terbukti mampu memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dandinyatakan Kepuasan kerja memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti selama proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan oleh peneliti-peneliti di masa yang akan datang untuk meningkatkan kualitas penelitian. Penelitian ini memiliki kekuatan yang harus diperbaiki dalam penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Jumlah responden yang hanya 88 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

5.3 Implikasi Manajerial

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini memiliki kekurangan dan keterbatasan meskipun seperti itu penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, diantaranya:

1. Bagi Perusahaan Pt. Indo Jaya Abadi Kargo

- a. Meningkatkan kompensasi:

Perusahaan dapat melakukan peninjauan terhadap kebijakan kompensasi yang ada dan memastikan bahwa tingkat kompensasi yang diberikan sesuai dengan standar industri dan sebanding dengan kontribusi karyawan. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan program insentif tambahan atau program bonus yang dapat memberikan motivasi tambahan kepada karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

- b. Mendorong disiplin kerja yang baik:

Perusahaan harus menyediakan kebijakan dan prosedur yang jelas terkait disiplin kerja dan menegakkannya secara konsisten dan menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan terkait disiplin kerja, tanggung jawab, dan tata tertib kerja yang diharapkan serta membangun budaya kerja yang mendukung disiplin kerja melalui komunikasi yang efektif. Menjaga dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja:

Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan, serta memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya yang memadai untuk menjalankan tugas mereka dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada pekerjaan mereka dan memberikan umpan balik secara teratur serta membangun lingkungan kerja yang inklusif, mempromosikan keadilan, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dengan menerapkan implikasi ini, perusahaan dapat meningkatkan iklim kerja, motivasi, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini juga dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, meningkatkan retensi, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

2. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mempertimbangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Penelitian dapat melibatkan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, pengembangan karir, dan faktor psikologis lainnya yang dapat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Memperluas penelitian ini dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memediasi hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Ini akan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang mekanisme yang mungkin terjadi antara variabel-variabel tersebut.

3. Bagi penelitian selanjutnya,

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi refrensi untuk penelitian selanjutnya terkait variabel dan objek yang sama.

Melakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan sampel yang lebih besar dan variasi yang lebih luas dalam industri yang sama atau industri yang berbeda.

Ini akan membantu untuk menghasilkan temuan yang lebih umum dan dapat diterapkan dalam konteks yang lebih luas.

