

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Adapun simpulan yang dapat di ambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut

1. Dari hasil analisis data secara parsial diperoleh bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari diperoleh t hitung = 3,360 dan t tabel 1,998 , t hitung 3,360 > t tabel 1,998 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Jadi, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial tolak H_0 dan terima H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja diterima.
2. Sistem Penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai diperoleh t hitung = 3,393 dan t tabel 1,998 t hitung 3,393 > t tabel 1,998 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,001 < 0,05$. Jadi, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial tolak H_0 dan diterima H_2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja diterima.
3. Secara simultan ada pengaruh disiplin kerja dan sistem penghargaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja PT. Home Credit Indonesia, dengan F hitung 24,162 dan F tabel 3,140 F hitung 24,162 > F tabel 3,140 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H_3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan sistem penghargaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan PT. Home Credit Indonesia. Implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dengan adanya penelitian ini diharapkan pihak perusahaan PT. Home Credit Indonesia dapat memahami sikap disiplin setiap karyawan, sehingga para manajer perlu juga melihat sikap setiap karyawan yang pantas dinilai baik oleh pihak perusahaan. Karyawan pun harus punya sikap disiplin seperti datang tepat waktu, semangat kerja yang tinggi dan tanggung jawab yang tinggi untuk mendukung dan bisa menjalankan perencanaan perusahaan ke depannya agar semua perencanaan perusahaan berjalan dengan baik. Peraturan sikap disiplin sangat diperlukan biar semua karyawan dapat mematuhi semua aturan yang berlaku di perusahaan karena kunci keberhasilan tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh sikap karyawannya itu sendiri. Jika karyawan itu malas, terlambat masuk kerja, dan lain lain maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai tetapi sebaliknya jika karyawan itu punya disiplin yang baik pasti tujuan perusahaan akan terwujud. Kinerja karyawan yang baik harus dipertahankan oleh pihak perusahaan karena mereka mampu memberikan segalanya buat perusahaan untuk berjalan dengan baik dan tentunya dari pihak perusahaan harus punya tindakan atau upaya untuk karyawan tersebut mampu betah di perusahaan tempat dia bekerja.

Dari penelitian ini variabel disiplin sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang artinya jika karyawan mempunyai disiplin yang baik dan kinerja yang baik maka mereka akan mendapatkan kepuasan dalam bekerjanya karena mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi. Berdasarkan hasil ini, maka penting bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya karena terbukti mereka sangat dibutuhkan untuk memajukan perusahaan.

Akan tetapi pihak perusahaan harus membalas jasa setiap karyawannya yang berprestasi sehingga karyawan tersebut bisa meningkatkan kinerjanya kembali dan karyawan yang lain pun juga termotivasi untuk mendapatkan suatu penghargaan. Karyawan akan sangat senang bila hasil kinerjanya dapat dilihat dan dinilai oleh pihak perusahaan. Karena hasil pekerjaan mereka sangat ingin dihargai dan dinilai baik.

Hasil penelitian yang didapat variabel sistem penghargaan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang artinya jika kinerja mereka dihargai dan mendapatkan suatu penghargaan seperti bonus insentif, piagam penghargaan,

promosi jabatan, dan lain-lain maka karyawan itu pasti mendapatkan kepuasan dalam bekerjanya. Perusahaan seperti PT. Home Credit Indonesia harus bisa memaksimalkan karyawan tersebut untuk berprestasi di semua divisinya agar tujuan perusahaan dapat tercapai kemudian perusahaan mendapatkan keuntungan dari karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu pihak perusahaan harus bisa mengontrol setiap karyawannya yang berprestasi supaya karyawan tersebut bersemangat dalam bekerjanya untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

5.3 Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan berdasarkan simpulan diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, para karyawan sebaiknya harus berdisiplin tinggi terhadap perusahaan misalnya hadir tepat waktu, tidak pernah bolos dalam bekerja, harus professional dan tanggung jawab atas pekerjaannya dan mengerjakan pekerjaan selesai tepat waktunya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, sistem penghargaan yang berbentuk penghargaan harus diberikan agar bisa memperhatikan harapan karyawan baik dalam jenis dan proses pemberian penghargaan. Perusahaan-perusahaan harus memberlakukan adanya sistem penghargaan yang efektif seperti piagam penghargaan, insentif, promosi jabatan, atau fasilitas-fasilitas lainnya untuk karyawan agar setiap karyawan bersemangat dalam bekerjanya dan supaya para karyawan termotivasi atas penerimaan penghargaan tersebut.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, disiplin dan penghargaan harus saling berkaitan karena jika karyawan berdisiplin tinggi, bagus dalam pekerjaannya maka otomatis pihak perusahaan akan memberikan penghargaan setiap karyawan yang bagus kinerjanya dan karyawan tersebut tentunya sangat merasa puas kinerjanya dinilai baik oleh pihak perusahaan.