

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja, disiplin terhadap kinerja. Data penelitian diperoleh dari data primer dan data sekunder. Pengambilan data primer dilakukan dengan wawancara langsung kepada pihak manajemen dan penyebaran kuisioner kepada responden sebanyak 166 sampel. Setelah dilakukan perbaikan data maka data yang digunakan adalah sebanyak 152 sampel dimana 14 sampel diidentifikasi memiliki tingkat outlier yang tinggi.

Data yang didapat diolah dan dikuantifikasikan dengan menggunakan structural equation modeling dengan bantuan Software LISREL versi 8.70. Hasil penelitian selanjutnya dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja. Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin adalah sebesar 0,49. Dengan demikian, kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi disiplin sebesar 49% sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.
- b. Pengawasan berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja. Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,365. Dengan demikian, pengawasan mampu menjelaskan variasi disiplin sebesar 36,5% sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

- c. Kepuasan kerja Berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,871. Dengan demikian, kepuasan mampu menjelaskan variasi kinerja sebesar 87.10% sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.
- d. Pengawasan tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien jalur pengawasan ke kinerja adalah sebesar 0.0220. Dengan demikian, pengawasan hanya mampu menjelaskan variasi disiplin sebesar 2% sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.
- e. Disiplin kerja Berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien jalur disiplin kerja -0.561 ke kinerja adalah sebesar 56%. Dengan demikian, disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja sebesar negatif 56% sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.
- f. Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja adalah sebesar -0.276, sedangkan pengaruh tidak langsung pengawasan terhadap kinerja melalui disiplin kerja adalah sebesar -0.199

B. Saran

Sehubungan dengan temuan penelitian yang dijelaskan pada kesimpulan di atas, selanjutnya diberikan beberapa saran praktis yang dapat dijadikan acuan maupun rekomendasi khusus bagi pihak manajemen maupun pimpinan antara lain :

- a. Kepuasan kerja bagi karyawan harus mendapat perhatian pihak pengelola PT Truba Jaya Engineering karena mampu menjelaskan disiplin dan kinerja karyawan. Jika faktor-faktor kepuasan kerja dapat diberikan maka diharapkan kepuasan kerja karyawan akan meningkat yang selanjutnya akan

mempengaruhi disiplin dan kinerja karyawan. Dalam hal ini terutama perhatian diarahkan pada usaha pihak manajemen terhadap perbaikan dimensi-dimensi kepuasan kerja. Sesuai urutan prioritas berdasarkan besarnya pengaruh terhadap kepuasan kerja.

- 1) Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri. Karyawan merasa senang dengan tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan selalu mendapat perhatian atasan atas keberhasilan yang telah dicapai.
- 2) Kepuasan atas promosi. Karyawan dapat diberikan promosi, karena dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik dan karyawan merasa puas dengan tingkat kemajuan yang dicapai.
- 3) Kepuasan atas gaji. Karyawan akan senang bila gajinya ditingkatkan minimal sama dengan pekerjaan serupa di perusahaan lain, atau lebih besar dari pesaing. Gaji ini paling tidak mencerminkan tanggung jawab yang sepadan dengan pekerjaan, serta diberikan tunjangan-tunjangan yang lain.
- 4) Kepuasan atas rekan kerja. Karyawan akan merasa senang dengan rekan kerja yang dapat memberikan dukungan cukup, karyawan merasa mudah minta bantuan untuk pekerjaan tertentu kepada rekan kerja, dan karyawan merasa menikmati dapat bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab.
- 5) Kepuasan atas supervise. Sebagai karyawan akan senang bila selalu mendapat dukungan atasan, dan sebagai atasan tidak lupa untuk memberikan motivasi kerja agar mereka selalu semangat dalam bekerja.

- b. Pengawasan mampu meningkatkan disiplin namun secara langsung tidak mempengaruhi kinerja. Memperhatikan temuan ini maka disarankan kepada pihak manajemen untuk tidak menggunakan model pengawasan yang ketat pada karyawan staff yang dalam penelitian ini dijadikan sampel penelitian.
- c. Disiplin berpengaruh negative namun signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa hendaknya penelitian lanjutan mengembangkan konstruk disiplin yang lebih komprehensif dan memasukkan konstruk lain seperti motivasi dan kompetensi dalam mempengaruhi kinerja karyawan
- d. Penelitian lanjutan juga disarankan untuk mengembangkan sampel tidak terbatas pada karyawan level staff, namun juga pada level operasional lainnya. Selain itu objek penelitian hendaknya dikembangkan pada beberapa perusahaan sehingga hasil penelitian lebih tergeneralisasi.

