

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompensasi terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hijau Elektronik Indonesia pada bagian produksi. Dibuktikan bahwa hasil dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel yaitu $15.031 > 1,9826$ dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis pertama diterima, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh langsung dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin Kerja terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hijau Elektronik Indonesia pada bagian produksi. Dibuktikan bahwa hasil dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel yaitu $2,156 > 1,9826$ dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis kedua diterima, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh langsung dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama - sama (simultan) berpengaruh dengan kuat terhadap kinerja karyawan karena memperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,725 atau 72,5%, sedangkan sisanya yaitu 27,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa masukan yang bermanfaat untuk PT. Hijau Elektronik Indonesia dalam menentukan kebijakan Perusahaan yang berkaitan dengan kompensasi dan disiplin kerja, serta kinerja karyawan dimasa yang akan datang yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini menunjukkan Kompensasi dan Disiplin Kerja memiliki peranan penting untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di perusahaan. Implikasi dari penelitian ini adalah agar PT. Hijau Elektronik Indonesia diharapkan dapat lebih memberikan Kompensasi kepada karyawan sesuai dengan beban kerja dan jam bekerja. Serta menerapkan beberapa hal yang membuat karyawan dapat disiplin, seperti memberikan bonus atau upah pada karyawan. karena variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

3. Bagi Karyawan

Penelitian ini menunjukkan Kompensasi dan Disiplin Kerja memiliki peranan penting untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di perusahaan. Berikut implikasi manajerial untuk karyawan :

a. Berdasarkan jenis kelamin :

Dilihat dari data hasil kuesioner, dapat dikatakan perusahaan ini lebih banyak karyawan perempuan dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Namun dari hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih kurang disiplin dibandingkan dengan perempuan. Karena dalam kuesioner terdapat pernyataan mengenai datang terlambat saat bekerja dan dari hasil responden yang ada, banyaknya jenis kelamin laki-laki yang menyatakan bahwa sering hadir tidak tepat waktu. Maka dari itu alangkah baiknya untuk perusahaan lebih tegas lagi terhadap konsekuensi yang akan diterima oleh karyawan yang datang terlambat. Agar karyawan lebih disiplin untuk datang tepat waktu.

b. Berdasarkan usia :

Dilihat dari hasil data responden yang ada karyawan pada usia 20-25 tahun menunjukkan lebih sering untuk tidak mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini dapat dikatakan karena kurangnya kedisiplinan pada

karyawan di usia 20-25 tahun, sehingga menyebabkan menurunnya tingkat kinerja karyawan. Oleh sebab itu perusahaan menegaskan kepala produksi yang bertugas untuk melakukan *controlling* terhadap karyawan yang bekerja. Supaya karyawan yang tidak mencapai target dapat bekerja lebih fokus. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Berdasarkan jabatan :

Jabatan pada penelitian ini tertuju kepada bagian produksi. Pada hasil responden yang ada menunjukkan bahwa karyawan pada bagian *injection* lebih dapat bekerjasama dengan anggota tim, dikarenakan banyaknya karyawan pada bagian tersebut serta banyaknya target barang yang harus diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan. Sehingga membuat kinerja karyawan bagian tersebut lebih dapat bekerjasama dalam tim dan hal ini berhubungan dengan kinerja bagian tersebut. Dari pernyataan diatas alangkah baiknya perusahaan untuk memberikan *reward* pada karyawan bagian tersebut agar lebih semangat lagi untuk bekerja dan dapat menyelesaikan target yang ditentukan serta membuat meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

d. Berdasarkan lama bekerja :

Dari hasil responden yang ada menunjukkan karyawan yang bekerja pada rentang waktu 11 bulan menyatakan bahwa perusahaan memberikan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja dan jam bekerja yang ada. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kepuasan karyawan yang bekerja disana, dengan cara mendengar keluhan kesah karyawan yang bekerja serta mengubah ketentuan yang membuat karyawan tidak merasa nyaman. Hal tersebut dapat membuat karyawan lebih merasa dihargai terhadap waktu dan tenaga yang diberikan karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjelaskan 72,5% dipengaruhi oleh Kompensasi dan Disiplin Kerja dan sisanya 27,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja.

