

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Cahaya Multi Laser Mandiri, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial, disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Cahaya Multi Laser Mandiri. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 4,613 ($> 2,021$) dan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai koefisien regresi berganda untuk disiplin kerja adalah 0,458, yang menunjukkan pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang baik dari karyawan yang disiplin juga meningkatkan citra perusahaan di mata pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menghambat pencapaian target, merusak citra perusahaan, dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.
2. Secara parsial, kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Cahaya Multi Laser Mandiri. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 2,168 ($> 2,021$) dan tingkat signifikansi 0,006 ($< 0,05$). Nilai koefisien regresi berganda untuk kompensasi adalah 0,437, yang menunjukkan pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi bertujuan untuk meningkatkan motivasi yang pada akhirnya memperbaiki kinerja. Semakin adil dan sesuai kompensasi yang diterima, motivasi dan kinerja karyawan cenderung lebih tinggi. Sebaliknya, kompensasi yang tidak tepat atau ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dapat menurunkan motivasi dan kinerja, bahkan menyebabkan ketidakpuasan. Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi yang efektif dan adil adalah kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan.

3. Secara parsial, motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Cahaya Multi Laser Mandiri. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 2,461 ($> 2,021$) dan tingkat signifikansi 0,008 ($< 0,05$). Nilai koefisien regresi berganda untuk motivasi adalah 0,365, yang menunjukkan pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang diberikan

5.2 Saran

Penulis memberikan saran berdasarkan fenomena yang terjadi yang terkait dengan penelitian ini, dengan harapan dapat bermanfaat dan berguna bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

Saran bagi perusahaan:

1. Variabel disiplin kerja (X_1) indikator kehadiran merupakan rata-rata skor jawaban yang paling rendah sebesar 3,70 dengan pernyataan “perusahaan akan memotong gaji secara otomatis jika saya tidak masuk kerja tanpa keterangan”. Maka, disarankan kepada atasan atau pimpinan perusahaan sebaiknya melakukan penjelasan kepada karyawan agar karyawan diharuskan melampirkan surat keterangan jika memang sakit atau berhalangan hadir agar karyawan menyadari konsekuensi dari perilaku mereka dan memahami tata tertib perusahaan.
2. Variabel kompensasi (X_2) indikator gaji dan bonus merupakan rata-rata skor jawaban yang paling rendah sebesar 3,20 dengan pernyataan “perusahaan memberikan bonus pada karyawan yang berprestasi”. Maka, disarankan kepada perusahaan untuk memberikan penghargaan serta apresiasi kepada karyawan yang berprestasi, seperti memberikan bonus atau *reward*. Karena, memberikan penghargaan dapat meningkatkan serta mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

3. Variabel motivasi (X_3) indikator kebutuhan harga diri merupakan rata-rata skor jawaban yang paling rendah sebesar 3,32 dengan pernyataan “saya selalu mendapatkan pujian dari atasan saya karena hasil kerja yang memenuhi syarat”. Maka, disarankan kepada atasan atau pimpinan perusahaan sebaiknya melakukan pendekatan serta dukungan kepada karyawan.
4. Variabel kinerja (Y) indikator jumlah pekerjaan merupakan rata-rata skor jawaban yang paling rendah sebesar 3,82 dengan pernyataan “saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan baik”. Maka, disarankan kepada perusahaan untuk memberikan *training* atau pelatihan kerja agar karyawan dapat meningkatkan keterampilan, perkembangan industri, meminimalisir kesalahan, dan meningkatkan efisiensi kerja maka dengan begitu target perusahaan akan tercapai.

Saran bagi penelitian selanjutnya:

1. Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lainnya yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan maka, diharapkan bagi penelitian selanjutnya dilakukan dengan mengambil objek penelitian pada perusahaan lain.
3. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yang membatasi jawaban mendalam responden. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan *in-depth interview* sebagai triangulasi data, dengan tujuan untuk menggali perspektif pribadi, opini sensitif, dan penjelasan rinci yang tidak tergali melalui kuesioner.