

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Beberapa hal dapat disimpulkan berdasarkan pembahasan dan analisis data mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT Banyumas Raya Transportasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT Banyumas Raya Transportasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang berhasil mereka capai. Disiplin adalah komponen penting dari etos kerja yang baik.
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Banyumas Raya Transportasi. Ini menunjukkan kompensasi yang ada belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai dan bukan satu-satunya faktor kinerja di perusahaan ini.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT Banyumas Raya Transportasi. Hal tersebut menyatakan pegawai yang disiplin cenderung merasa lebih puas dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga, semakin disiplin pegawai dalam mematuhi aturan dan melaksanakan tugas mereka, maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat.
4. Kompensasi pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Banyumas Raya Transportasi. Jika kompensasi diberikan

dengan cara yang adil dan sesuai dengan persepsi pegawai, hal itu dapat menyebabkan pegawai lebih puas dalam pekerjaannya dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara signifikan.

5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Banyumas Raya Transportasi. Dengan kata lain, tingkat kepuasan kerja pegawai tidak secara langsung mendorong peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ada faktor lain yang lebih dominan yang memengaruhi kinerja pegawai.
6. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT Banyumas Raya Transportasi. Hal ini menyatakan bahwa jalur yang tidak langsung ini tidak terdapat efek mediasi yang signifikan secara statistik. Meskipun disiplin kerja memengaruhi kepuasan kerja dan kepuasan berkaitan dengan kinerja.
7. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT Banyumas Raya Transportasi. Dengan kata lain, kompensasi tidak memengaruhi peningkatan kinerja melalui tingginya kepuasan kerja, yang menandakan bahwa kepuasan kerja bukanlah variabel perantara yang efektif antara kompensasi dan kinerja dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Sedangkan kompensasi berperan lebih dominan dalam menentukan kepuasan kerja daripada kinerja langsung. Namun, kepuasan kerja tidak terbukti mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun mediasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. PT Banyumas Raya Transportasi

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang sudah baik perlu dipertahankan secara konsisten melalui evaluasi, aturan yang jelas, keteladanan pimpinan dan pengawasan yang adil. Sehingga, pegawai lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Pimpinan perusahaan juga harus memanfaatkan disiplin kerja sebagai sarana komunikasi yang efektif untuk mendorong mereka berperilaku sesuai ketentuan serta meningkatkan kesadaran terhadap kebijakan perusahaan.

b. Kompensasi

Kompensasi berada dikategori tinggi namun, tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ini perlu dilakukan studi lanjut atau evaluasi dan perbaikan sistem kompensasi oleh manajemen perusahaan. Untuk memastikan bahwa pegawai merasa dihargai dan termotivasi secara adil sangat penting bahwa semua pegawai mengetahui apa yang mereka dapatkan dan bagaimana mereka dibayar.

c. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai berada dikategori sangat tinggi ini perlu dipertahankan dengan memastikan tujuan dan target perusahaan

tercapai dengan maksimal. Perusahaan perlu menghubungkan program pengembangan diri seperti pelatihan, promosi jabatan, sistem jenjang karir yang terstruktur, serta pemberian penghargaan dengan kinerja pegawai, agar hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja semakin meningkat. Kepuasan kerja tidak semata-mata diperoleh dari kompensasi, tetapi juga dari kebutuhan akan kemampuan diri serta adanya pengakuan terhadap diri seseorang.

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang sangat tinggi belum mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya dukungan lingkungan kerja maupun nilai intrinsik. Karena itu, manajemen perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif secara emosional dan sosial melalui hubungan yang harmonis, penghargaan non-materi, serta peluang pengembangan diri.

2. Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperdalam kajian faktor eksternal, mengembangkan instrumen serta sampel, memperhatikan dimensi fisik variabel agar hasil yang diperoleh lebih akurat atau komprehensif dan menyempurnakan dengan menambahkan variabel baru seperti kepemimpinan, stres kerja, beban kerja atau motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mungkin memiliki peran lebih berpengaruh terhadap kinerja maupun kepuasan kerja.