

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan integritas terhadap kinerja karyawan KSP Graha Arsindi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja karyawan KSP Graha Arsindi tidak terpengaruh karena kompensasi yang diberikan. Ini berarti bahwa besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak berpengaruh pada kinerja dikarenakan karyawan bekerja tidak hanya untuk mencari kompensasi, dengan mendapat pekerjaan yang sesuai karyawan sudah merasa cukup dan mampu memotivasi diri untuk terus meningkatkan kinerjanya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja karyawan KSP Graha Arsindi tidak terpengaruh karena penerapan disiplin kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena kinerja

karyawan lebih cenderung terbentuk karena tanggung jawab atas beban kerja atau target yang harus diselesaikan. Jika karyawan memiliki beban kerja atau target yang lebih besar, karyawan secara alami akan memulai pekerjaan lebih awal dan mengakhirinya lebih lama. Jadi disiplin kerja tidak menjamin atas peningkatan kinerja karyawan KSP Graha Arsindi.

3. Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan integritas terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa integritas karyawan oleh KSP Graha Arsindi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin banyak karyawan yang memiliki integritas diri yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan KSP Graha Arsindi. Hal tersebut akan membuat perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas, sehingga karyawan harus terus berkomitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip-prinsip yang benar dan beretika, sesuai dengan nilai dan norma, dan tetap konsisten dalam membuat komitmen tersebut dalam setiap situasi tanpa melihat adanya kesempatan atau paksaan untuk keluar dari prinsip di perusahaan guna peningkatan kinerja yang semakin baik.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan

karyawan KSP Graha Arsindi berpengaruh pada hasil kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja yang terbentuk sudah meningkat, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan KSP Graha Arsindi. Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena rasa nyaman bagi rekan kerja dan pekerjaan. Rasa nyaman ini menjadi alasan bagi karyawan untuk bekerja keras dan menunjukkan hasil yang maksimal.

5. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh KSP Graha Arsindi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, banyaknya karyawan yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan KSP Graha Arsindi sesuai dengan jabatannya, adil, dan lancar sebagaimana mestinya. Hal tersebut membuat karyawan menjadi puas akan pekerjaan yang dijalani, karena pemberian kompensasi yang meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan oleh KSP Graha Arsindi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang

bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Untuk itu, pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku dan tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan selama bekerja. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga muncul kepuasan kerja.

7. Pengaruh Integritas terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan integritas terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan KSP Graha Arsindi tidak terpengaruh oleh Integritas yang dimiliki karyawan KSP Graha Arsindi. Hal ini terbukti oleh indikator-indikator variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan kuesioner yang dibagikan yang menyatakan bahwa tingkat integritas karyawan tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

8. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya pemberian kompensasi seperti apapun dalam perusahaan, jika nilai kepuasannya lebih tinggi maka akan mampu meningkatkan kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa rasa puas karyawan atas pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan akan meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawan.

9. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. bagaimanapun kondisi kedisiplinan karyawan dalam perusahaan, namun perusahaan berusaha untuk meningkatkan kepuasan karyawan lebih tinggi, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan dimaksimalkan dan terus meningkat jika dipengaruhi oleh kepuasan karyawan terhadap penerapan kedisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan.

10. Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan kinerja karyawan akan tetap semakin tinggi jika perusahaan meningkatkan integritas yang dimiliki karyawan tanpa memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka, peneliti dapat menyajikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi KSP Graha Arsindi

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta dalam

analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompensasi termasuk dalam klasifikasi tinggi dengan mendapat nilai rata-rata indeks sebesar 100,9. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemberian kompensasi dalam perusahaan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Kompensasi harus diberikan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, perlu adanya kompensasi non finansial seperti bonus, promosi, tunjangan di luar gaji pokok dan kompensasi non finansial lainnya sebagai media untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta dalam analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja termasuk dalam klasifikasi tinggi dengan mendapat nilai rata-rata indeks sebesar 108,8. Karyawan memiliki disiplin yang tinggi karena takut denda dan gaji akan dipotong. Perlu dilakukan cara lain agar motivasi karyawan untuk melakukan disiplin adalah karena kebutuhan untuk meningkatkan kinerjanya. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan adalah dengan mengevaluasi peraturan perusahaan sebagai alat untuk mengendalikan karyawan sehingga motivasi karyawan untuk disiplin bukan semata-mata karena hukuman tetapi sebenarnya lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan kemajuan perusahaan mereka.

- c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara integritas terhadap kinerja karyawan, serta dalam analisis deskriptif menunjukkan bahwa integritas termasuk dalam klasifikasi tinggi dengan mendapat nilai rata-rata indeks sebesar 108,8. Semakin tinggi integritas yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Upaya peningkatan Integritas karyawan dapat dilakukan dengan memberikan pemahaman kepada setiap karyawan tentang pentingnya integritas yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku di tempat kerja seperti konsistensi antara ucapan dan perilaku, taat asas, menjalankan kewajiban dengan tekun, mampu mengendalikan tindakan dan pikiran serta mampu berperilaku sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku bagi KSP Graha Arsindi.
- d. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. KSP Graha Arsindi Artinya jika perusahaan terus meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Perusahaan perlu melakukan beberapa cara agar meningkatkan nilai kepuasan kerja karyawan seperti berlaku adil terhadap semua karyawan, sebaiknya karyawan digaji berdasarkan berdasarkan hasil kerjanya. Bila gaji karyawan sama. Namun karyawan memberikan hasil yang berbeda maka akan terjadi kesenjangan

kinerja yang justru dapat menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan yang berarti otomatis menurunkan kinerja perusahaan.

- e. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. serta dalam analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja termasuk dalam klasifikasi tinggi dengan mendapat nilai rata-rata indeks sebesar 100,9. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan atas pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan tergolong baik, akan tetapi hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar perusahaan semakin berkembang. Perusahaan harus lebih memperhatikan peningkatan kompensasi bagi karyawan agar kepuasan kerjanya meningkat, terutama dalam hal penyediaan fasilitas kantor yang mendukung pekerjaan dan kenyamanan di tempat kerja serta memberikan insentif yang adil dan tepat kepada karyawan, karena kedua faktor ini masih dapat dikendalikan oleh pimpinan perusahaan daripada faktor gaji dan tunjangan yang lebih ditentukan oleh peraturan yang sudah baku.
- f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta dalam analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja termasuk dalam klasifikasi tinggi dengan mendapat nilai rata-rata indeks sebesar 108,8. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan

disiplin kerja yang dilakukan oleh perusahaan telah berjalan dengan baik, namun hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai KSP Graha Arsindi, perusahaan harus memberikan kebijakan yang dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai di tempat kerja dengan memberikan sanksi tegas atau teguran lisan/tertulis, skorsing penurunan jabatan bahkan pemberhentian tergantung dari besarnya penyalahgunaan yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan bekerja dengan disiplin dan tanggung jawab bertanggung jawab atas pekerjaannya. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga muncul kepuasan kerja.

- g. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara integritas terhadap kepuasan kerja, serta dalam analisis deskriptif menunjukkan bahwa integritas termasuk dalam klasifikasi tinggi dengan mendapat nilai rata-rata indeks sebesar 108,8. Meskipun integritas tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, perusahaan tetap harus memperhatikan tingkat integritas yang dimiliki oleh karyawan guna mendapatkan karyawan yang berkualitas tinggi. Karyawan harus memiliki komitmen dalam menepati janji, memiliki sifat rendah hati, memiliki tanggung jawab, bijaksana, profesional

dalam bekerja dan taat kepada pimpinan. Jika hal tersebut terlaksana dengan baik, maka akan menguntungkan dan memberi efek yang baik dalam perusahaan.

- h. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya pemberian kompensasi seperti apapun dalam perusahaan, jika nilai kepuasannya lebih tinggi maka akan mampu meningkatkan kinerjanya. Beberapa cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan tingkat kepuasan karyawan yang berhasil memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan sistem bonus atau tunjangan jika karyawan dapat mencapai targetnya, mengadakan acara *gathering* akan meningkatkan kedekatan antar karyawan yang diharapkan mampu meningkatkan kerja sama dan kohesi. Karyawan yang merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya akan merasa lebih puas, dan diharapkan kinerjanya juga akan lebih baik.
- i. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bagaimanapun kondisi kedisiplinan karyawan dalam perusahaan, namun perusahaan berusaha untuk meningkatkan kepuasan karyawan lebih tinggi, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Perusahaan perlu melakukan penerapan disiplin kerja yang cukup ketat dengan menjatuhkan

sanksi bagi yang melanggar. Hal ini mendorong karyawan untuk memaksimalkan kedisiplinan agar karyawan merasa puas karena terhindar dari sanksi yang berlaku. Tingginya frekuensi disiplin kerja karyawan tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

- j. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan. Artinya perusahaan harus tetap memperhatikan integritas yang dimiliki oleh karyawan, karena meskipun kepuasan kerja karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini menjadi perhatian khusus untuk perusahaan agar terus meningkatkan integritas yang dimiliki karyawan yaitu dengan cara menjaga konsistensi, dan keberanian dalam sikap terhadap suatu pekerjaan. Profesionalisme karyawan harus menjadi perhatian perusahaan, karena karyawanlah yang akan menunjukkan kinerja yang baik, karyawan juga harus memandu aturan organisasi dalam memberikan layanan, serta semakin meningkatkan daya tanggap atau reaksi terhadap keluhan dalam pelayanan publik. tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya harus menjadi perhatian.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan integritas terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menambah atau mengganti variabel lain, seperti kecerdasan emosional, kepemimpinan, serta komitmen organisasi. hal ini dikarenakan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel kompensasi, disiplin kerja, integritas dan kepuasan kerja sebesar 42,9% sedangkan sisanya 57,1% ditentukan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan jenis penelitian kualitatif agar memperoleh hasil yang mendalam dengan teknik wawancara secara menyeluruh.