

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan pelatihan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Swabina Gatra yang menggunakan analisis SEM PLS, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Swabina Gatra. Dalam penelitian ini diketahui bahwa keadilan dalam pemberian kompensasi adalah pengukur yang paling kuat dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Maka, hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dengan faktor terbesarnya ialah keadilan memiliki pengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pada karyawan PT Swabina Gatra.
2. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Swabina Gatra. Dalam penelitian ini, diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik dengan pengukur yang paling kuat adalah perlakuan yang baik. Diketahui dengan hasil tersebut bahwa perlakuan yang baik di tempat kerja menunjukkan aspek yang paling kuat berpengaruh pada lingkungan kerja non fisik pada karyawan PT Swabina Gatra.
3. Pelatihan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Swabina Gatra. Dalam penelitian ini diketahui bahwa dampak organisasional menjadi pengukur pelatihan yang paling kuat pada karyawan PT Swabina

Gatra. Dengan hasil tersebut, menunjukkan bahwa dampak organisasional dalam pelatihan menjadi aspek yang paling kuat untuk berkontribusi pada tingkat disiplin kerja pada karyawan PT Swabina Gatra.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian serta kesimpulan yang telah diambil, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan bahan evaluasi, yakni sebagai berikut:

1. Keadilan merupakan pengukur yang paling kuat dalam kompensasi, sehingga diharapkan perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan telah mencerminkan prinsip keadilan, hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan evaluasi secara berkala terhadap struktur kompensasi, termasuk gaji, tunjangan, dan bonus agar sesuai dengan kontribusi, tanggung jawab, dan kinerja karyawan. Selain itu, penting untuk mensosialisasikan kebijakan kompensasi yang sedang berlaku secara transparan, sehingga karyawan memahami dasar perhitungan kompensasi mereka, serta merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerja mereka.
2. Perlakuan yang baik merupakan pengukur lingkungan kerja non fisik paling kuat. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan diharapkan untuk terus memperkuat aspek perlakuan yang baik terhadap karyawan dengan cara melakukan pelatihan bagi manajemen dan staf untuk membangun budaya kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan memperlakukan setiap karyawan dengan rasa hormat, sehingga tercipta

suasana kerja yang kondusif. Selain itu, membangun budaya kerja yang menghargai kerjasama tim dan mendukung kesejahteraan psikologis karyawan akan berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja karyawan. Perusahaan juga dapat mengadakan sesi diskusi atau survei setiap bulannya untuk mendengar keluhan atau saran para karyawan secara langsung, sehingga karyawan merasa didengar dan dihargai.

3. Dampak organisasional menjadi pengukur paling kuat untuk pelatihan, sehingga perusahaan diharapkan merancang pelatihan untuk menghasilkan dampak organisasional, seperti meningkatkan efisiensi kerja tim dan produktivitas perusahaan. Program pelatihan dapat diarahkan pada pengembangan keterampilan teknis dan non teknis yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta karyawan, seperti pelatihan komunikasi efektif dan penghargaan di tempat kerja yang bertujuan untuk membangun budaya kerja dan meningkatkan rasa keterlibatan karyawan, kemudian pelatihan untuk para *trainer* yang berfokus pada pengembangan kemampuan menyampaikan materi secara efektif, membangun hubungan dengan peserta, dan mengelola dinamika pelatihan. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi dampak pelatihan secara terstruktur untuk memaksimalkan manfaatnya sekaligus mengidentifikasi aspek yang masih perlu diperbaiki. Sebagai contoh, jika pelatihan ditujukan untuk meningkatkan efisiensi tim, maka KPI (*Key Performance Indicators*) yang relevan dapat dibandingkan sebelum dan sesudah pelatihan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menggali lebih dalam mengenai topik ini dengan menambahkan variabel lain, serta dapat melakukan penelitian dengan objek industri lain untuk memperkaya hasil penelitian pada topik ini.