

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Javaindo Autopart Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.
2. Disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mematuhi aturan dan menunjukkan sikap disiplin tinggi cenderung memiliki tanggung jawab dan produktivitas kerja yang lebih baik.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, disarankan untuk memberikan perhatian khusus pada pemberian upah lembur, karena komponen ini menjadi bagian penting dari pendapatan karyawan dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Perusahaan perlu memastikan bahwa upah lembur diberikan secara proporsional, sesuai dengan jumlah jam kerja tambahan, tingkat beban kerja, serta kontribusi yang diberikan karyawan. Evaluasi berkala terhadap mekanisme perhitungan upah lembur juga penting

dilakukan agar sistem kompensasi tetap adil, transparan, dan mampu meningkatkan loyalitas serta semangat kerja karyawan.

2. Perusahaan perlu memperkuat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan dengan menerapkan aturan dan tata tertib kerja secara lebih konsisten. Upaya ini dapat dilakukan melalui penegasan ulang aturan kerja secara berkala mengenai standar perilaku dan kewajiban kerja, sehingga setiap karyawan memahami dengan jelas aturan yang harus dipatuhi. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan pengawasan serta menerapkan sistem sanksi dan penghargaan yang transparan dan adil, agar karyawan terdorong untuk mematuhi seluruh ketentuan yang berlaku. Langkah tersebut diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran akan pentingnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, sehingga tercipta budaya kerja yang lebih disiplin, profesional, dan produktif.
3. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.