

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Disiplin Kerja berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan Kinerja karyawan PT Leble Boga Adiperkasa. Maknanya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang akan dicapai.
- 2) Kompensasi berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan Kinerja karyawan PT Leble Boga Adiperkasa. Maknanya, semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula dorongan serta motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja.

5.2 Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti, yaitu:

1. Bagi PT Leble Boga Adiperkasa
 - a) Perusahaan perlu memperkuat tanggung jawab individu, mengingat tanggung jawab adalah pengukur paling dominan dari disiplin yang memengaruhi kinerja. PT Leble Boga Adiperkasa disarankan untuk lebih mempererat hubungan antara atasan dan bawahan. Perusahaan harus mensosialisasikan kembali deskripsi pekerjaan (*job description*) dan SOP secara eksplisit, menekankan pada *output* dan akuntabilitas individu. Selain itu, perlu dikembangkan mekanisme penghargaan non-

finansial (seperti pengakuan atau *spot reward*) yang secara langsung diberikan kepada karyawan yang menunjukkan inisiatif, penyelesaian tugas tepat waktu, dan konsistensi dalam menjaga kualitas, sebagai cara untuk memicu tanggung jawab kolektif.

- b) Berdasarkan temuan bahwa gaji menjadi pengukur kompensasi yang paling sensitif, perusahaan disarankan melakukan peninjauan ulang struktur penggajian melalui audit komparatif dengan posisi serupa di pasar tenaga kerja agar gaji yang diberikan bersifat kompetitif. Sebagai aturan tambahan, perusahaan perlu menetapkan kebijakan penggajian yang transparan dan berbasis beban kerja serta kinerja, termasuk kejelasan komponen gaji dan kriteria penyesuaian gaji secara berkala, sehingga dapat mengurangi kesenjangan antara kontribusi dan imbalan, meningkatkan motivasi dan kepatuhan karyawan, serta menjaga stabilitas kinerja secara berkelanjutan.\.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah memperluas cakupan studi dengan menguji variabel lain seperti Kepuasan Kerja atau Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi untuk memahami mekanisme tidak langsung antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, serta mempertimbangkan penggunaan metode campuran (*mixed method*) yang mengombinasikan data kuantitatif dengan wawancara mendalam untuk menggali alasan fundamental di balik ketidakpuasan gaji dan rendahnya disiplin yang terbukti dominan, sehingga memberikan

pemahaman yang lebih kaya dan kontekstual mengenai fenomena di PT
Leble Boga Adiperkasa.