

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Persepsi terhadap kompensasi mencakup penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus, dan penerjemahan atau penafsiran stimulus yang telah diorganisasikan dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan pembentukan sikap persepsi karyawan terhadap kompensasi akan mendorong karyawan dalam usahanya untuk menyelesaikan pekerjaan yang dapat dilihat dari tinggi dan rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa ada hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pada karyawan PT. ASDAJO. Koefisien korelasi antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja sebesar 0,230 ($p \leq 0,050$). Artinya semakin baik persepsi terhadap kompensasi maka tingkat disiplin kerja cenderung tinggi, sebaliknya semakin buruk persepsi terhadap kompensasi maka tingkat disiplin kerja cenderung rendah pula. Dalam hal ini artinya hipotesis diterima. Ketika persepsi karyawan dalam memandang kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dikatakan baik, maka ada kecenderungan diikuti oleh perilaku yang mencerminkan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya jika persepsi karyawan dalam memandang kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dikatakan buruk, maka akan terdapat kecenderungan perilaku dan pembentukan sikap yang mencerminkan tingkat kedisiplinan yang rendah.

Hasil koefisien determinasi yang diperoleh yaitu 0,053 menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi memiliki kontribusi untuk meningkatkan disiplin kerja hanya sebesar 5,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 94,7% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti sebagai variabel yang mempengaruhi disiplin kerja. Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan manusia

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada Pihak Managerial PT. ASDAJO

Pada saat penelitian dilaksanakan, persepsi terhadap kompensasi termasuk dalam kategori positif, dengan demikian diharapkan pada karyawan PT. ASDAJO dapat mempertahankan persepsinya yang positif pada kebijakan kompensasi yang akan mempengaruhi perilaku kepatuhan (disiplin kerja) pada karyawan terhadap aturan-aturan yang berlaku diperusahaan pada seluruh karyawan PT. ASDAJO dengan memberikan umpan balik berupa kompensasi atau balas jasa yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Salah satu hal yang sekiranya perlu dipertimbangkan adalah kepastian mengenai aturan kompensasi, dimana perusahaan perlu membakukan ketentuan kompensasinya. Di samping itu perusahaan bisa mencoba beberapa alternatif baru dalam pemberian balas jasa kepada karyawan, misalnya dengan

menerapkan sistem insentif untuk pencapaian beban kerja diatas rata-rata, penyederhanaan prosedur klaim pengobatan, penyediaan kantin/kafetaria bagi karyawan, tunjangan transportasi, dan jika memungkinkan juga menyediakan benefit terkait keluarga karyawan (kesehatan).

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu dilakukan pada pengkajian satu aspek yaitu persepsi terhadap kompensasi, sementara selain dari persepsi terhadap kompensasi masih banyak faktor-faktor seperti tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, keadilan, pengawasan melekat, ketegasan, sanksi hukuman, hubungan kemanusiaan, dan lainnya yang dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya, yang mungkin dapat memberi pengaruh pada tingkat disiplin kerja karyawan atau pegawai pada tatanan organisasi dan perusahaan lainnya. Diharapkan pula kepada peneliti selanjutnya agar sebisa mungkin dapat mendistribusikan skala secara langsung pada subjek, yang akan digunakan dalam penelitian, guna meminimalisir kesalahan dalam mengerjakan, ataupun faking good dan faking bad pada respon dalam pengisian skala, juga dapat memperkecil munculnya kendala lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2010. *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. 2010. *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2015. *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Crow L. dan Crow. A. 2000. *Psikologi pendidikan* (Terjemahan Kasijan Z). Surabaya: Bina Ilmu
- Desy, A. 2004. *Hubungan antara persepsi karyawan terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi pabrik keramik “ken lila production” di jakarta*. Jurnal Psyche. Vol. 1, No. 2. http://psikologi.binadarma.ac.id/jurnal/jurnal_desy.pdf (diakses pada tanggal 13 November 2017)
- Erawati. 2005. *Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai sekretariat daerah kabupaten kotabaru kalimantan selatan*. Jurnal Psikologi, vol 2, no 1. Universitas Airlangga. (Diakses pada pada 10 November 2017).
- Gibson, J. L. 2001. *Organisasi: perilaku, struktur, proses. Jilid 9. (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga
- Guntur, I. 2000. *Jaminan sosial tenaga kerja*. Jakarta : Airlangga
- Hadi, S. 2004. *Statistik jilid 2*. Yogyakarta: Andi
- Hadi, S. 2015. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T, H. 1996. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, Indonesia
- Hidayat. 2011. *Analisis model pengaruh dimensi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Centralindo Medika*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis.vol,2 no. 1. (diakses pada tanggal 10 November 2017).

- Kadarisma, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Martoyo, S, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. BPFUEGM
- Mujab, A. 2012. *Hubungan Persepsi Terhadap Kompensasi dengan Disiplin Kerja Awak KA PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi V di Lingkungan Stasiun Besar Purwokerto*. Jurnal psikologi Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Vol 2, no 1.
- Moekizat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Pionir Jaya
- Nitisemito, A, S, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia.
- Panggabean, S., M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, P. S. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi*. Jilid I. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Sastrohardiwiryo, B.S. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Cetakan pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta.
- Siagian P, S.2000. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN.Yogyakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana
- Walgito, B. 2002. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset

Yuniarsih, T. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:*
Alfabeta

LAMPIRAN