

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian studi kasus yang dilakukan di PT Metropolitan Land Tbk bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja dalam menjawab penelitian yang dilakukan menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT Metropolitan Land Tbk secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien Kompensasi finansial (b_1) diperoleh t hitung sebesar $= (6,530)$ lebih besar dari t tabel ($\alpha = 0,05$, $df_1 = 2$; $df_2 = 45$) $= 1,679$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,00$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi jika budaya organisasi PT Metropolitan Land Tbk baik maka akan terjadi peningkatan disiplin kerja. Nilai koefisien regresi budaya organisasi bernilai positif yaitu $(0,512)$ atau $51,2\%$.
2. Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT Metropolitan Land Tbk secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien Kompensasi (b_2) diperoleh t hitung sebesar $= (2,687)$ lebih besar dari t tabel ($\alpha = 0,05$, $df_1 = 2$; $df_2 = 43$) $= 1,679$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,01$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi jika Kompensasi PT Metropolitan Land Tbk tinggi maka akan terjadi peningkatan disiplin kerja. Nilai koefisien regresi Kompensasi bernilai positif yaitu $(0,185)$ atau $18,5\%$.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan dari hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja pada PT Metropolitan Land Tbk antara lain:

a. Bagi Perusahaan

- 1) Pada variabel budaya organisasi indikator terendah yaitu saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya. Dalam hal ini peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk membangun motivasi kepada karyawan-karyawan untuk lebih menyukai hal-hal baru dan menantang untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan disiplin karyawan. Peneliti juga menyarankan kepada karyawan PT Metropolitan Land Tbk supaya dapat membangun rasa keinginan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki dengan mencoba hal-hal baru yang lebih menantang.
- 2) Pada variabel kompensasi indikator terendah yaitu perusahaan memberikan fasilitas tempat kerja yang aman dan nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak memberikan fasilitas yang aman dan nyaman di tempat kerja kepada karyawan-karyawannya. Dalam hal ini peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk memberikan fasilitas yang aman dan nyaman kepada karyawan sehingga terbentuk suasana dan lingkungan yang aman dan nyaman. Peneliti juga menyarankan kepada karyawan untuk melihat penyebab kenapa tempat kerjanya tidak nyaman dan aman sehingga karyawan dapat menyampaikan hal tersebut kepada perusahaan dan dapat membantu perusahaan untuk menemukan solusi.
- 3) Pada variabel disiplin kerja indikator terendah yaitu terjalin kerjasama dan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan maupun pemimpin mendorong saya untuk disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang tidak memiliki hubungan yang harmonis antara rekan kerja maupun atasan. Dalam hal ini peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk membangun hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan dengan cara

mengadakan family gathering atau mengadakan event yang memiliki unsur kerja sama. Peneliti juga menyarankan kepada karyawan untuk membangun hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan atasan sehingga satu sama lain dapat bekerja sama dengan baik.

- 4) Pada variabel budaya organisasi terdapat masalah pada karyawan yang menunda menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, peneliti menyarankan sebaiknya perusahaan memberikan panisemen untuk karyawan yang melanggar aturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
- 5) Pada variabel kompensasi dengan keluhan tidak adanya uang lembur, peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk membuat skala pembelian kompensasi agar perusahaan dapat memberikan upah lembur sesuai dengan standar perusahaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Agar menambah variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, seperti komitmen organisasional, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain.
- 2) Peneliti selanjutnya dapat menguji kembali variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini dengan objek penelitian yang berbeda, baik di bidang yang sama atau di bidang manufaktur dan industri lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organisation. *Journal of Occupational Psychology*.
- Aprijon. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SLTA. *Jurnal Kewirausahaan* , Vol. 13, No. 1, Hal 88-101.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arta, I. G., & Surya, I. B. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Budaya organisasian Disiplin kerja pada Agent PRU Megas. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 8, 2017: 4156-4184 .
- Dessler, G. (2000). *Human Resources Management*. New Jersey: Prentice - Hall, Inc.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Fahdy, M., Nawangsari, L. C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence of Job Stress, Organizational Commitment and Compensation of Employee Disiplin kerja. *International Journal of Business Marketing and Manajemen Volume P.P. 60-67* .
- Gatling, A. R., Kang, H. J., & Kim, J. S. (2016). The Effects of Authentic Leadership and Organizational Commitment on Disiplin kerja . *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 37 Iss 2 pp .
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gillies, D. A. (1989). *Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem Edisi. 2*. Illioni: WB Saunders Company.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (2013). Organizational Commitment and Disiplin kerjas : Impact of Employee's Training in Private Sector of

- Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 8 .
- Kusuma, K. I., & Mujiati, N. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya organisasiterhadap Disiplin kerja Karyawan di Hotel Alila Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 10, 2017: 5748-5774 , 5749.
- Kusuma, K. I., & Mujiati, N. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya organisasiterhadap Disiplin kerja Karyawan di Hotel Alila Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 10, 2017: 5748-5774 .
- Mangkunegara, P. A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rasdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three - Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review* , Volume 1, Number 1, Page 61-89.
- Mobley, H., & Hollyngsworth. (1978). The Relationship between Human Resource Practices and Employee Retention in Public Organisations: an Exploratory Study Conducted in The United Arab Emirates. *Arab : International Journal of Business and Social Science*.
- Monica, N. M., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi finansial, dan Disiplin kerja terhadap Disiplin kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 3, 2017: 1644-1673 .
- Mulia, R. A., & Supartha, W. G. (2018). Pengaruh Budaya organisasidan Job Insecurity terhadap Disiplin kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 12, 2018: 6622-6648 .
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian* . Bogor: Ghalia Indonesia.
- Omotayo, O. A., S., P., & Adenike, A. A. (2014). Compensation Management and Organisational Commitment in Developing Economies: Indian Perspective. *Acme Intellectuals International Journal of Research in Management, Social Sciences & Technology* , Vol. 8, No. 8 1-15.
- Prawisanti, N. P., & Sariyathi, N. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja, dan Budaya organisasiterhadap Niat Keluar Karyawan Hardy's Malls di Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 1, 2018: 134-163 .
- Putra, I. G., & Wibawa, I. M. (2015). Pengaruh Disiplin kerja terhadap Disiplin kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4, 2015: 1100-1118 , 1100.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Timothy. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sasmita, S., Hidayati, T., & Heksarini, A. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin kerja pada Karyawan Matahari Department Store Lembuswana. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis Volume 1* .
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tnay, E., Othman, A. E., Siong, H. C., & Lim, S. L. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Disiplin kerja. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 97 201-208 .
- Udayana, I. G., & Dewi, I. G. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Komitemen Organisasional terhadap Disiplin kerja di Simpang Inn Hotel Kuta . *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 12, 2017: 6734-6762* .
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin kerja. *Jurnal Manajemen/Volume XX, No. 3, 2016: 387-401* .