

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* secara parsial. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan diterapkannya disiplin kerja, dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan *outsourcing* di Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia.
2. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* secara parsial. Dalam hal ini kompensasi mendorong meningkatkan kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* secara simultan atau bersama-sama.
4. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* secara parsial. Dalam hal ini disiplin kerja tidak dapat mendorong secara penuh kepuasan kerja karyawan. Dibutuhkan dorongan dari variabel lain
5. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* secara parsial. Dalam hal ini kompensasi tidak dapat mendorong

secara penuh kepuasan kerja karyawan. Dibutuhkan dorongan dari variabel lain

6. Disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama
7. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja secara parsial
8. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
9. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, selanjutnya saran yang diusulkan dari penulis untuk meningkatkan kinerja karyawan *Outsourcing* Perusahaan X yang khususnya bekerja di Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia dan untuk penelitian lanjutan adalah sebagai berikut:

1. Ada baiknya agar perusahaan *outsourcing* X mampu memberikan kompensasi yang setimpal sesuai dengan kualitas kinerja karyawan *outsourcing* guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat, hal ini akan berdampak pada terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia disarankan untuk melakukan evaluasi program secara rutin terkait disiplin

kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan *Outsourcing* Perusahaan X apakah sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan standar organisasi sehingga berdampak positif bagi organisasi. Kemudian selanjutnya dengan memberikan program *reward* dan *punishment*. Karyawan yang berkinerja baik diberikan *reward* dan yang berkinerja kurang baik mendapat *punishment*. *Reward* bagi karyawan yang berkinerja baik dengan diberikan bonus.

3. Kepada para peneliti yang nantinya akan melakukan penelitian terkait kinerja karyawan *Outsourcing* Perusahaan X di Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia, disarankan untuk mencari variabel lain baik itu variabel independen maupun variabel mediasi yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian menyadari bahwa dalam melakukan penelitian masih jauh dari sempurna. Hal ini disebabkan oleh adanya keterbatasan sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya terbatas pada perusahaan karyawan *Outsourcing* Perusahaan X di Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia, hal ini dikarenakan perusahaan *Outsourcing* ini tidak bersedia memberikan informasi terkait jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

2. Jumlah karyawan yang menjadi sampel relatif kecil yaitu 55 karyawan *Outsourcing* Perusahaan X di Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia, sehingga belum dapat menggeneralisasikan hasil penelitian.

