

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, pada bab ini penulis akan membuat kesimpulan dan saran akhir penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Toserba Tasya Arnata. kesimpulan dan saran yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja karyawan pada Toserba Tasya Arnata

Pada variabel kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dalam perusahaan rendah. Terdapat lima dimensi yang secara keseluruhan masing-masing indikator mendapat respons dari responden dengan hasil berada pada kategori rendah. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan dari atasan kepada karyawan sehingga karyawan hanya bekerja dengan SOP yang tertulis tanpa adanya arahan. Salah satu dimensi yang sangat rendah yaitu Gaji, karyawan merasa gaji yang diberikan sangat jauh dengan UMR. UMR kota Bandung sekitar Rp. 3.700.000.00, sedangkan di Tasya Arnata Rp. 2.500.000.00,.

2. Disiplin kerja karyawan pada Toserba Tasya Arnata

Pada tingkat disiplin kerja dalam perusahaan secara keseluruhan semua dimensi mendapatkan respons dalam kategori rendah. Hal ini disebabkan tidak adanya apresiasi atau *punishment* untuk karyawan dari atasan jika karyawan melakukan sebuah prestasi ataupun kesalahan. Sehingga karyawan menjadi acuh dengan segala hal khususnya yang berada di dimensi disiplin kerja itu sendiri.

3. Pengaruh dari Kepuasan Kerja karyawan terhadap Disiplin Kerja pada Toserba Tasya Arnata, dimana didapat nilai signifikansi sebesar 0.000. yang berarti bahwa $\text{Sig} < 0.05$. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja di Toserba Tasya Arnata. Pengaruh yang ada merupakan pengaruh positif, dimana peningkatan dari kepuasan kerja yang akan mendorong tingkat disiplin kerja di Toserba Tasya Arnata. Didapat juga bahwa besar

pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja di Toserba Tasya Arnata adalah sebesar 68.9% dan 31,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2. Saran

berdasarkan kesimpulan dari penelitian diatas, penulis mempunyai beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan oleh Toserba Tasya Arnata. Saran tersebut sebagai berikut:

1. Dalam mengatasi masalah kepuasan Kerja karyawan pada Toserba Tasya Arnata, Toserba Tasya Arnata perlu meningkatkan kepuasan kerja pada para karyawan. Karenanya, perusahaan perlu memperhatikan dari setiap dimensi kepuasan kerja:
 - Perusahaan harus memberikan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki karyawan. Agar, pekerjaan yang dilakukan karyawan bisa lebih mendapat hasil yang maximal.
 - Jika pendapatan perusahaan dinilai sudah melebihi target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sebaiknya mencoba untuk memberikan progres kenaikan gaji kepada karyawannya.
 - Perusahaan harus lebih transparan dan terbuka serta adil dalam memberikan kesempatan untuk promosi kepada karyawannya, dapat dilakukan dengan cara memberikan reward kepada karyawan yang selalu berhasil mengerjakan pekerjaan tepat waktu, bisa juga dengan cara melakukan program "*employee of the month*"
 - Memberikan bimbingan yang lebih terhadap karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan.
2. Untuk meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan, perusahaan juga harus melakukan tindakan preventif. Disiplin Preventif dapat dilakukan dengan menjabarkan peraturan yang ditetapkan secara berulang agar karyawan dapat mengingatnya. Peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan harus mengikat karyawan agar tetap memiliki kedisiplinan. Pendekatan disiplin yang harus diterapkan oleh perusahaan adalah disiplin konstruktif yang dimana pimpinan memberikan supervisi yang bersifat mendukung dan tanpa paksaan. Pimpinan memberikan teguran halus dan menghindari pemberian hukuman selama masih dibawah batas toleransi.

3. Penulis berharap penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja Toserba Tasya Arnata atau variabel lain yang dapat menimbulkan masalah sesuai dengan fenomena yang ada. Penulis juga berharap penelitian yang dilakukan oleh penulis ini dapat memberikan sudut pandang lain dan wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). *Towards an Understanding of Inequity*. *Journal of Abnormal Psychology*, 422-436.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Baron, A., & M. Armstrong. (2007). *Human Capital Management*. Kogan Page.
- Beach, S. D. (1980). *Personel : The Management of People at Work*. New York: Macmillan Company.
- Chang, S.-C., & Lee, M.-S. (2007). *A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction*. 161.
- Chatzkel, J. L. (2004). *Human Capital: The Rules Of Engagement Are Changing*. Europe: Lifelong Learning.
- De Cenzo, D., & Robbins, S. (2013). *Human Resource Management, 11th edition*. New York: Jhon Wiley and Sons, Inc.
- Handoko, T. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotler, Keller, 2012. *Marketing Management, 14th*, Person Education.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior (12th ed.)*. McGraw-Hill Irwin.
- Luthans, F. (2014). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Maslow, A. H. (2013). *A Theory of Human Motivation (Reprint 1943 Edition)*. *Psychological Review*.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Noe, R. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Pacitti. (2011). *Efficiency Wages, Unemployment and Labor Discipline*. *Journal of Business & Economic Research*, 10.
- Rivai, H., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*. Jakarta: RajawaliPers.
- Robbins, S. (2006). *Organizational Behavior (Vol. Eleventh Edition)*. Prentice Hall Inc.
- Robbins, S. P., & T.A. Judge. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Mary, C. (2010). *Management (Tenth Edition)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Rue, L., Byars, L., & Ibrahim, N. A. (2012). *Management : Skill and Application*. McGraw-Hill Education.
- Sekaran, U., & R. Bougie. (2013). *Research Methods for Business (Sixth Edition ed.)*. Wiley.
- Silalahi, D. (2015). *Metode penelitian sosial kuantitatif*. Bandung: Relika Aditama.
- STATISTIK, B. P. (2021, Mei 25). [www.bps.go.id](https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html). Diambil kembali dari [www.bps.go.id: https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html](https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suri, R.K., & Chhabra, T. (2000). *Managing Human Resource*. New Delhi: Varsity Book International.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Manik, Sudarmin. (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science & Business*, Vol. 1, No. 4.

