

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kebijakan disiplin kerja yang ada di pabrik mainan Tobyplast belum mencakup 3 pilar kebijakan disiplin kerja yaitu peraturan dan regulasi, hukuman progresif, serta proses banding. Kebijakan disiplin kerja yang ada di Tobyplast hanya berupa peraturan tidak tertulis mengenai jam kerja dan pemakaian sarana prasarana. Untuk hukuman, sebenarnya ada hukuman pemotongan gaji jika karyawan terlambat masuk kerja namun jarang diberlakukan.
2. Kebijakan disiplin kerja di pabrik mainan Tobyplast belum efektif. Hal tersebut dilihat dari perilaku disiplin yang masih rendah. Baik yang terkait dengan karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan terkadang membolos, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang kurang efektif, serta terjadinya kesalahan kerja dan pelanggaran yang berulang.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti merumuskan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan keefektifan kedisiplinan karyawan di pabrik mainan Tobyplast:

1. Membuat budaya organisasi yang membuat seluruh karyawan memahami urgensi dan menerapkan perilaku disiplin yang baik dengan kesadaran pribadi serta memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan sehingga seluruh karyawan dapat turut mengupayakan terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Membuat peraturan tertulis serta sanksi yang akan dikenakan jika peraturan dilanggar serta disosialisasikan kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan.

3. Membuat sistem absensi yang tercatat sehingga jam masuk serta pulang kerja dari setiap karyawan tercatat dan jika ada yang terlambat akan dikenakan sanksi serta jika ada yang lembur akan diberikan upah lembur sesuai peraturan yang berlaku.
4. Membuat sistem *reward* yang lebih mendorong karyawan untuk menerapkan disiplin kerja seperti memberikan gaji yang sesuai UMR, memberikan upah, insentif, serta tunjangan yang sesuai, memberikan penghargaan kepada karyawan yang melakukan disiplin kerja serta pekerjaan yang baik baik secara lisan maupun materiil.
5. Membuat proses banding agar karyawan dapat menuntut keadilan jika merasa bahwa tindakan pendisiplinan yang dikenakan kepadanya kurang adil.
6. Melakukan pengembangan bisnis ke bidang usaha selain mainan dengan melakukan inovasi sesuai dengan kebutuhan pasar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu, & Widodo, Supriyono. 2013. Psikologi Belajar. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ajat Rukajat. 2018. Pendekatan Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Deepublish.
- Bugdol, Marek. 2018. A Different Approach To Work Discipline: Models, Manifestations And Methods Of Behaviour Modification. Palgrave Macmillan.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cascio, W.F. 2018. Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profit. McGraw-Hill Irwan.
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management Sixteenth Edition Gary. Dessler Florida International University. Florida: Pearson.
- Efendy, R., Sjahrudin, H., & Gani, M. (2017). Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hartatik, Indah Puji. 2018. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irawanti, Arik (2016) Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara).
- Istijanto. 2005. Aplikasi Praktis Riset Pemasaran. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, K. (2016). Perilaku Manajemen dan Organisasi. Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta; Erlangga.
- Jena, L. K. (2021). Does workplace spirituality lead to raising employee performance? The role of citizenship behavior and emotional intelligence. International Journal of Organizational Analysis,.
- Kadarisman. 2012. Manajemen Kompensasi. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Kahmad, Dadang, 2015. Manajemen Organisasi. Bandung :CV Pustaka Setia.
- Kesuma, L., Gusdianti, S., Emnur, N., Irawadi, R., & Putri, A. (2021). The Effect of Organizational Culture, Quality of Human Resources, Motivation and Discipline on Employee Performance in the Communication and Informatics Department of Agam Regency. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*.
- Liza, Ani. 2019. Strategi Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Kedisiplinan Absensi Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar. Tanah Datar: UIN Mahmud Yunus Batusangkar.
- Mangkunegara, Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marlina, Lina. Manajemen Sumber Daya Insani. Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2020.
- Panggabean, N. F., Fahri, T. S., Gunawan, W., & Hendry, H. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT Sumo Internusa Indonesia. *International Journal of Social Science and Business*.
- Purwanto, M. Ngalim. 2006. Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis. Bandung: Remaja Rosdakarya,
- RI, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Rizki, A. dan Suprajang, S. E. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*.
- Rukajat, Ajat. 2018. Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach. Yogyakarta: Deepublish.
- Rusli. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sipaenre Kabupaten Bulukumba. Makassar: Universitas Muhammadiyah.
- Ruwaeda, Zulfa (2021) Pengaruh Keputusan Investasi , Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Pertumbuhan Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Sektor Transportasi yang Terdaftar pada Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2019). Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

- Sekaran, Uma, Bougie, Roger. 2020. *Research Methods For Business : A Skill Building Approach* (8th ed. (Asia Edition). Hoboken: Wiley.
- Siagian. 209. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Suparmi, and Vicy Septiawan. 2019. "Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran." *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*.
- Suryadilaga, R.M., Musadieg, M.A., & Nurtjahjono, G.E. 2016. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*.
- Sutrisno, E.. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Cetakan ke-11. Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta.
- Trianto. 2010. *Model Pembelajaran Terpadu, Konsep, Strategi dan Implementasinya dalam KTSP*. Jakarta: Bumi Aksara.