

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja di PT Berlio Anugrah Putra Bandung, maka penulis dapat menarik kesimpulan yang didasarkan oleh analisis data sebagai berikut:

1. Pengawasan di PT. Berlio Anugrah Putra

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif penulis terhadap temuan dari kuesioner variabel pengawasan, pengawasan secara keseluruhan saat ini cukup di mata karyawan. Hal ini dilihat berdasarkan dimensi pengawasan langsung maupun tidak langsung diakui memiliki rata-rata dengan kategori sedang.

- a. Dalam dimensi pengawasan langsung, diketahui bahwa Sebagian karyawan merasa sudah diawasi oleh atasan, dimana sudah adanya SOP yang sudah disosialisasikan kepada seluruh karyawan dan sudah melakukan sidak secara langsung. Tetapi sebagian karyawan tidak merasa bahwa atasan melakukan memberikan bimbingan secara langsung jika karyawan ada hambatan pekerjaan.
- b. Dalam dimensi pengawasan tidak langsung, diketahui bahwa Sebagian karyawan selalu di ingatkan untuk mengisi formulir laporan dan Sebagian nya lagi menyatakan bahwa atasan jarang melakukan pengawasan secara tidak langsung

2. Displin Kerja karyawan di PT. Berlio Anugrah Putra

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif penulis terhadap temuan dari kuesioner variabel disiplin kerja, disiplin kerja secara keseluruhan saat ini cukup di mata karyawan. Dari ketiga dimensi dalam yakni, indikator taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku perusahaan seluruh nya mendapati rata-rata dengan kategori cukup.

- a. Dimensi Taat terhadap ketepatan waktu, diketahui bahwa Sebagian karyawan merasa penting terhadap ketepatan masuk kerja, penggunaan waktu istirahat dan menyelesaikan tugas tepat waktu tetapi Sebagian

karyawan tidak masuk tepat, penggunaan jam istirahat dan juga dalam penyelesaian tugas

- b. Dimensi Taat Terhadap Peraturan Perusahaan, diketahui bahwa mayoritas karyawan tidak sepenuhnya mengikuti aturan, tetapi Sebagian karyawan mengikuti aturan yang telah dibuat oleh perusahaan
 - c. Dimensi Taat Terhadap Aturan Perilaku Perusahaan, diketahui bahwa mayoritas karyawan jarang memberi sapa kepada rekan sesama kerja dan membantu rekan kerja. Tetapi Sebagian karyawan memberi sapa dan membantu rekan kerja pada saat waktu bekerja
3. Pengaruh Pengawasan terhadap disiplin kerja Karyawan Pada Bagian Mekanik Perusahaan PT. Berlio Anugrah Putra Kota Bandung

Berdasarkan hasil pengolahan data penulis, membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh **positif** secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan PT. Berlio Anugrah Putra Kota Bandung Hal tersebut dapat diartikan bahwa apabila terjadi peningkatan pada pengawasan, maka tingkat disiplin kerja karyawan pun dapat meningkat. Hal ini terbukti berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh penulis, dimana pengawasan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 0.900 dengan varians sebesar 10% pada variabel disiplin kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil olah dan penelitian mengenai “Pengaruh Pengawasan terhadap disiplin kerja Karyawan Pada Bagian Mekanik Perusahaan PT. Berlio Anugrah Putra Kota Bandung” dan berdasarkan kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran yang penulis sampaikan kepada perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Dikarenakan masih terdapat kelemahan, pengawasan terhadap dimensi pengawasan dapat ditingkatkan dengan melakukan hal-hal berikut ini:

- a. Perusahaan segera meningkatkan pengawasan secara langsung dengan tidak melakukan pengawasannya di hari yang sudah ditentukan dan melakukan pengawasan tidak langsung dengan lebih mengawasi pekerjaan dengan laporan pekerjaan yang sedang dilakukan. Selain itu diperlukan

juga dampingan secara terus menerus agar karyawan bisa sesuai dengan apa yang dikerjakan.

- b. Perusahaan segera menambahkan intensitas pengawasan dengan menambah karyawan dibidang pengawasan dan membagi tugas agar semua jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bisa terawasi secara baik.

2. Dikarenakan masih terdapat kelemahan, pengawasan terhadap disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan melakukan hal-hal berikut ini:

- a. Perusahaan harus lebih mengevaluasi lebih lanjut perihal disiplin kerja karyawan dengan melihat masih banyaknya karyawan yang masih tidak mematuhi aturan dan juga perusahaan lebih memfokusnya itu kepada pimpinan kepala mekanik yang dimana kepala mekanik masih kekurangan sdm dalam melakukan pengawasan
- b. Perusahaan harus membiasakan karyawan untuk santun dalam berperilaku baik kepada rekan kerja maupun atasan. Serta membangun lingkungan kerja yang baik dengan mengadakan bonding atau seminar dengan seluruh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andra Tersiana. *Metode Penelitian*. Penerbit Yogyakarta. Yogyakarta
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zenafa Publishing
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Asaloei, J. A. (2018). pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada hotel sintesa peninsula manado, *50-164*.
- Augusty Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Christian, Gilbert Samuel (2019), pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pt. blessing kota bandung
- Dessler, G. 2021. *Human Resource Management (15th edition)*. Pearson.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Edy Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, ed. 13, PT. Erlangga, Jakarta.
- Endah Saptutyingsih dan Esty Setyaningrum. (2019). *Penelitian kuantitatif Metode dan Analisis* . Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Feriyanto, Andri & Shyta Triana, Endang (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*, Penerbit MediTera, Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty, .2008. *Metode Penelitian Manajemen*. BP.Undip.Semarang.
- Firmansyah, A & Maharduika, B. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta:CV.Budi Utama
- Ghozali. Imam 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (8 ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Kusnandar, V. B. (2022, 08 06). Transportasi dan Pergudangan Pimpin Pertumbuhan Sektoral Kuartal II 2022. Diambil kembali dari databoks: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/08/06/transportasi-dan-pergudangan-pimpin-pertumbuhan-sektoral-kuartal-ii-2022>
- Kristanto, V. H. (2018). Metodologi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI). Yogyakarta: CV Budi Utama
- Makmur, 2011. Efektifitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan.Edisi pertama. Cetakan pertama. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Mukarom Zaenal dan Wijaya Laksana (2018). *Manajemen Pelayanan Publik*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Pebyanto, Fahcri (2019), pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt. jaswita jabar
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Rizki, A., Suprajang, S, E. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. Jurnal Penataran
- Sabardini. (2006). "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional ". Vol. 7 (1)
- Sarinah., Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*.Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Safroni, 2012, Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi), Yogyakarta : Aditya Media Publishing.
- Sekaran, U., & Roger Bougie. (2016). Research Methods For Business: A Skill Building Approach (7th ed.). Wiley.

- Sinambela, Lijan poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara..
- Singarimbun, M & Effendi, S. (2011). Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3S.
- Siagian (2005), Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi CV Haji Masagung , Jakarta
- Siagian. (2018:258). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta : Bumi Aksara
- Santoso, Singgih. (2017). Menguasai statistik dengan SPSS 24. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo. Keneth Laudon & Jane Laudon (2015:16)
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen SumberDaya Manusia. Jakarta: Kencana Prenamedia
- Tiga Kemampuan Penting yang Harus dikuasai SDM Transportasi. (2020, 08 14). Retrieved from KEMENTRIAN PERHUBUNGAN REPUBLIK INDONESIA : <https://dephub.go.id/post/read/tiga-kemampuan-penting-yang-harus-dikuasai--sdm-transportasi?language=en>