

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Pratama Motor Bandung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan CV Pratama Motor Bandung terhadap disiplin kerja yang mereka dapatkan menunjukkan nilai yang buruk. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kuesioner yang menunjukkan nilai rata-rata skor untuk variabel disiplin kerja sebesar 1,96. Nilai ini termasuk ke dalam kategori buruk.
2. Persepsi karyawan CV Pratama Motor Bandung terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan menunjukkan rasa ketidakpuasan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kuesioner yang menunjukkan nilai rata-rata skor untuk variabel kepuasan kerja sebesar 1,86. Nilai ini termasuk ke dalam kategori buruk.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan montir CV. Pratama Motor Bandung, hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan montir CV. Pratama Motor Bandung. Maka, semakin tinggi atau baik tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin baik juga tingkat disiplin kerja karyawan montir CV. Pratama Motor Bandung. Kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap variabel disiplin kerja sebesar 76,5%. Sedangkan sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan montir CV. Pratama Motor Bandung:

1. Perusahaan perlu melakukan evaluasi kembali untuk meningkatkan

tingkat disiplin kerja, sebagai berikut:

- a. Membuat suatu peraturan yang membuat para karyawan montir untuk hadir tepat waktu, contohnya seperti pemotongan gaji atau pemberian denda. Sehingga para karyawan dapat lebih disiplin lagi dalam dimensi taat terhadap aturan waktu.
  - b. Perusahaan dapat memberikan kembali seragam bekerja yang baru dan juga memberikan denda untuk para karyawan jika mereka tidak menggunakan seragam bekerja saat waktu bekerja.
  - c. Mengembangkan prosedur kerja yang sebelumnya telah dibuat dengan cara bermusyawarah terlebih dahulu dengan beberapa karyawan, sehingga mencapai peraturan yang lebih baik bagi pihak perusahaan maupun karyawan.
  - d. Perusahaan sebaiknya membuat suatu aturan untuk para montir yang merokok, contohnya seperti memberikan waktu bagi montir untuk merokok, setelah menyelesaikan tugasnya sebelum melanjutkan ke pekerjaan selanjutnya. Perusahaan juga dapat memberikan denda apabila pemilik perusahaan melihat para montir merokok saat melakukan pekerjaan.
2. Perusahaan perlu melakukan evaluasi kembali untuk meningkatkan kepuasan kerja montir, sebagai berikut:
- a. Memberikan kesempatan kepada para montir untuk dapat berdiskusi dengan kepala montir dan pemilik perusahaan jika mereka mempunyai cara yang lebih mudah bagi mereka untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
  - b. Perusahaan dapat memberikan hak gaji kepada karyawan montir yang telah disepakati saat penerimaan kerja.
  - c. Membangun kerja sama dan meningkatkan komunikasi antar karyawan satu dengan lainnya sehingga para montir dapat merasa puas dengan rekan kerja yang mereka miliki.
  - d. Perusahaan harus lebih bijaksana dalam pembagian tugas untuk seluruh montir sehingga montir tidak merasa dibeda-bedakan, serta memberikan kebijakan yang lebih jelas lagi dalam pemberian izin cuti dan juga memberikan bonus yang adil untuk

para montir yang melebihi target kerja.

- e. Perusahaan dapat menambahkan jabatan baru seperti asisten kepala montir, sehingga hal tersebut membuat para montir lain menjadi lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan posisi tersebut.
- f. Menciptakan suasana kerja yang lebih baik dengan cara membangun komunikasi antar karyawan yang lebih baik lagi. Perusahaan juga sebaiknya dapat menata ulang tempat kerja untuk penyimpanan mobil konsumen, sehingga karyawan tidak merasa terlalu panas dan juga polusi dari asap kendaraan konsumen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfi, R. A. (2024). Pengaruh Inovasi Produk dan Pengendalian Kualitas terhadap. *Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen Vol. 02, No. 05*, 237-248.
- Anuar, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Mega Finance Cabang Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 284-291.
- Boike Indra Lesmana, B. I. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perumda Air Tirta Mayang Kota Jambi (Doctoral dissertation, Universitas Batanghari)*. Jambi: chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcgicfindmkaj/http://repository.unbari.ac.id/885/1/SKRIPSI%20BAB%201-5%20BOIKE%20FE.pdf.
- Darojah, U. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, pengawasan, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Royal Korindah Kabupaten Purbalingga (Doctoral dissertation). Universitas Muhammadiyah Purwokerto). [https://repository.ump.ac.id/15443/3/ULWIYA%20DAROJAH\\_BAB%202.pdf](https://repository.ump.ac.id/15443/3/ULWIYA%20DAROJAH_BAB%202.pdf) .
- Elsa, A. P. (2018). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo tahun 2018*. Ponorogo: STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun. <https://repository.stikes-bhm.ac.id/316/>.
- Ervina, L. (2023). Penerapan Sistem Mutasi dalam Ketersediaan Posisi Jabatan pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali. *Politeknik Negeri Bali*, [http://repository.pnb.ac.id/8054/2/Ervina%20Listyandari\\_63411\\_0009098804\\_0031019202\\_part.pdf](http://repository.pnb.ac.id/8054/2/Ervina%20Listyandari_63411_0009098804_0031019202_part.pdf) .
- Fajrurrahman, F. M. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jasindo Raya Bandung*. Bandung: [https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/7961/8/UNIKOM\\_FATHI%20M%20FAJRURRAHMAN\\_13\\_BAB%20II.pdf](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/7961/8/UNIKOM_FATHI%20M%20FAJRURRAHMAN_13_BAB%20II.pdf) .
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366-375. <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/1/article/view/7/5#:~:text=Kepuasan%20kerja%20kombinasi%20dalam%20dan,balas%20jasa%20dengan%20pelaksanaan%20pekerjaannya>.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Kurniati, K. (2020). Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sari Lembah Subur (Thesis). . *Universitas Islam Riau*. , <https://repository.uir.ac.id/8946/>.
- Marihot, R. (2022). Pengaruh kompensasi, pengembangan karyawan, dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. ECU Worldwide Indonesia Cabang Jakarta . (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta). <http://repository.stei.ac.id/8829/10/BAB%20II.pdf>.
- Munthe, F. &. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan di bank bumx medan. *Psikologi Prima*, 2(1), 64-74.
- Nugroho, S. S. (2024, Januari 17). Capaian pasar otomotif 2023: Sambut 2024 dengan optimis pada tahun politik. *Oto.com*. . <https://www.oto.com/berita-mobil/capaian-pasar-otomotif-2023-sambut-2024-dengan-optimis-pada-tahun-politik>.
- Rachmanto, M. B. (2019). *Persaingan bisnis bengkel umum kian menggeliat*. . Medcom.id. <https://www.medcom.id/otomotif/mobil/Wb7L0Bwk-persaingan-bisnis-bengkel-umum-kian-menggeliat>.
- Rahman, A. F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia Dan Pasar Tenaga Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 164-178.
- Santoso, A. B. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap intention to stay (studi kasus pengemudi Gojek di Kota Bandung). *JIMEA / Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6(3), 1407
- 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. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/download/2571/1241/>.
- Sekaran, U. &. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. *john wiley & sons*. [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=Ko6bCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA19&dq=uma+sekaran&ots=2D-OY\\_O-mO&sig=7UR4Hzo8M5Bi423M7RoKqLWP3H4](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=Ko6bCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA19&dq=uma+sekaran&ots=2D-OY_O-mO&sig=7UR4Hzo8M5Bi423M7RoKqLWP3H4).
- Sekaran, U, B. (2013). *Research methods for business: A skill-building approach* (6th ed.). John Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran-Bougie, U. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis: Pendekatan pengembangan-keahlian* (6th ed.). *Salemba Empat*, 53.
- Setiawan, G. (2015). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Multi Hokkindo Addji*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Fakultas

- Psikologi. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/41350>.
- Sugiyono, P. D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D. *Alfabeta Bandung*, <https://www.scribd.com/document/391327717/Buku-Metode-Penelitian-Sugiyono>.
- Surbakti, N. Y. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Universitas Quality Berastagi*, <http://portaluqb.ac.id:808/155/4/BAB%20II%20.pdf>.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetak ke sebelas. Prananda Media Group.
- Widiyatmoko, R. D. (2022). Studi Analisis Kualitatif Good Corporate Governance (GCG) dalam Pencegahan Fraud pada Lembaga Keuangan BPR (Studi kasus pada PT. BPR XXX). *Masters thesis, Universitas Katholik Soegijapranata*, <https://journal.stiecendekiaku.ac.id/index.php/e-logis/article/view/14/12>.