

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Disiplin Kerja Tim Photobooth di Magen Photobooth Bandung

Dari hasil penelitian mengenai Analisis Disiplin Kerja Karyawan Tim Photobooth di Magen Photobooth Bandung, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tim saat ini masih kurang optimal dan memerlukan perbaikan di beberapa aspek penting. Penelitian menunjukkan bahwa tim menghadapi tantangan signifikan yang mempengaruhi efektivitas disiplin kerja. Ketidakadilan dalam distribusi tugas menjadi salah satu isu utama, di mana beberapa karyawan merasa penugasan tidak dilakukan secara merata. Perasaan tidak mendapatkan tugas yang sesuai atau merasa kurang dihargai menciptakan persepsi ketidakadilan di antara tim.

Selain itu, terdapat masalah terkait pengurangan jatah pekerjaan sebagai sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran. Hal ini menunjukkan bahwa sanksi hukuman saat ini, seperti pengurangan jatah pekerjaan, tidak selalu sebanding dengan pelanggaran yang dilakukan, dan mungkin tidak selalu efektif dalam menegakkan disiplin dengan adil.

Kurangnya pengawasan melekat juga menjadi kendala penting. Pengawasan yang hanya dilakukan secara *online* terbukti kurang efektif dalam memantau disiplin kerja karyawan serta memastikan keterlambatan dan ketepatan waktu. Tanpa adanya pengawasan melekat, karyawan merasa kurang diawasi, yang mengakibatkan disiplin yang kurang konsisten.

Ketegasan dari pemimpin juga perlu ditingkatkan. Meskipun telah ada upaya dalam memberikan teguran dan panduan, ketegasan yang lebih jelas dan konsisten sangat diperlukan untuk menjaga standar disiplin yang tinggi. Ketidakjelasan dalam ketegasan dapat menyebabkan kebingungan mengenai perilaku yang diharapkan.

Pendekatan terhadap sanksi hukuman juga dianggap kurang proporsional dan edukatif. Beberapa karyawan merasa sanksi yang diberikan tidak selalu sebanding dengan pelanggaran yang dilakukan. Ketidakselarasan antara pelanggaran dan sanksi

yang diterapkan menunjukkan bahwa pendekatan saat ini mungkin tidak efektif dalam menegakkan disiplin secara adil dan merata.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ke tim photobooth di Magen Photobooth Bandung, dapat dilihat bahwa perusahaan menerapkan model disiplin kerja yang dikenal sebagai Disiplin Retributif, sebagaimana dijelaskan oleh Rivai (2018). Model ini berfokus pada pemberian hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, Magen Photobooth Bandung menggunakan sanksi pelanggaran ringan dan sanksi pelanggaran berat untuk menegakkan disiplin.

Untuk sanksi pelanggaran ringan, perusahaan memberikan teguran lisan dan tertulis kepada karyawan yang melanggar peraturan. Sementara itu, sanksi pelanggaran berat diterapkan berupa penurunan pangkat bagi karyawan yang melakukan pelanggaran serius. Sistem sanksi ini menunjukkan bahwa Magen Photobooth Bandung menegakkan disiplin dengan memberikan hukuman sesuai dengan tingkat pelanggaran, meskipun terdapat beberapa tantangan terkait efektivitas penerapan sanksi dan pengawasan yang masih perlu diperbaiki.

5.1.2 Dampak Penerapan Disiplin Kerja di Magen Photobooth Bandung

Penerapan disiplin kerja di Magen Photobooth Bandung, khususnya melalui sanksi hukuman seperti pengurangan jatah pekerjaan dan penurunan jabatan, telah menimbulkan dampak negatif terhadap kompensasi dan motivasi karyawan. Ketika karyawan menerima sanksi berupa pengurangan jatah pekerjaan, jumlah pekerjaan yang mereka terima berkurang, yang berdampak langsung pada pengurangan kompensasi yang mereka terima. Penurunan jabatan juga mengakibatkan berkurangnya tanggung jawab serta kesempatan untuk mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi.

Pengurangan kompensasi ini tidak hanya mempengaruhi pendapatan karyawan, tetapi juga menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada semangat kerja. Motivasi kerja karyawan dapat menurun karena mereka merasa tidak mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan usaha yang telah mereka lakukan.

Kondisi ini membuat karyawan menjadi kurang bersemangat dan enggan untuk bekerja lebih keras. Selain itu, adanya ancaman pengurangan jatah pekerjaan dan penurunan jabatan sebagai sanksi juga menyebabkan rasa tidak nyaman dan kekhawatiran di tempat kerja, yang semakin mengurangi motivasi karyawan. Karyawan yang merasa terancam oleh kemungkinan sanksi ini cenderung menjadi kurang proaktif dan lebih berhati-hati dalam mengambil inisiatif.

Secara keseluruhan, meskipun disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kepatuhan karyawan, penerapan sanksi hukuman yang tidak sebanding dengan pelanggaran yang dilakukan justru berdampak negatif pada motivasi dan kompensasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi terhadap metode disiplin yang digunakan perlu dilakukan untuk memastikan bahwa penerapannya efektif dan adil bagi seluruh karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Magen Photobooth Bandung, beberapa saran yang dapat penulis berikan untuk perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Waskat

- **Pengawasan Terstruktur:**

Magen Photobooth Bandung dapat meningkatkan pengawasan dengan cara menetapkan jadwal pengawasan yang lebih terstruktur, baik secara *online* maupun melalui kunjungan lapangan.

- **Kepemimpinan Lokal:**

Magen Photobooth Bandung dapat mempertimbangkan untuk memiliki pemimpin atau supervisor di lokasi kerja yang sama dengan karyawan untuk meningkatkan pengawasan secara langsung.

2. Sanksi Hukuman

- **Pendekatan Mendidik:**

Magen Photobooth Bandung harus memperhatikan sebelum memberikan sanksi berat, Magen Photobooth Bandung bisa

memberikan arahan dan bimbingan intensif untuk membantu karyawan untuk memperbaiki kesalahan mereka.

- Evaluasi Sanksi:

Magen Photobooth Bandung perlu mengevaluasi kembali sistem hukuman yang diterapkan. Hukuman yang lebih berat seperti penurunan jabatan atau pengurangan jatah pekerjaan seharusnya bisa digantikan dengan pendekatan yang lebih proaktif dan mendidik, seperti memberikan arahan atau bimbingan intensif sebelum memberlakukan sanksi berat, hal ini dapat menjadi solusi yang lebih efektif dalam jangka panjang.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan Magen Photobooth Bandung dapat meningkatkan disiplin kerja team photobooth dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeleida, Y., Nurmiati, & Fery. (2022, Agustus 1). *Analisis Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pantoloan*.
<https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/PolicyReform/article/view/2726>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019, Juli 1). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan*.
<https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Eriyanti, Hairul, & Hadini, M. (2020). *Analisis Disiplin Kerja Pada PT. Tawakal Mandiri Di Kabupaten Banjar*. <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/1081/>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herwanto, & Radiansyah, E. (2022, Juli 1). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan*. <https://doi.org/10.34308/ejien.v11i1.876>
- Julianto, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci*.
<https://doi.org/10.51279/jan.v2i1.24>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2008). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Pratiwi, H. (2017). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Hariara Medan*.
<https://core.ac.uk/download/pdf/235003984.pdf>
- Ricko Rayliem, Yuliana, Y., & Arwin, A. (2022, Juni). *Analisis Disiplin Kerja Pada PT. Mekada Abadi Medan*. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i2.514>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. Wiley.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.; 3rd ed.). ALFABETA.
- Suryani, I., & Maulana, Y. S. (2019). *Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan*.
<https://jurnal.stisipbp.ac.id/index.php/ADBIS/article/view/24>
- Sya'rani, A. W. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Aparatur Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan*.
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru*.
<https://journal.uir.ac.id/index.php/valuta/article/view/5536>
- Wardani, L. S., Aliffa, S. P., Sari, V. W., Kurniawan, P., & Sunarsi, D. (2022). *Analisis Disiplin Kerja Pada PT. Indomarco Prismatama*.
<https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.201>
- Zainal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Rajagrafindo Persada.