

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Selama penelitian berlangsung, peneliti menyimpulkan bahwa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap PT Vision Ease Asia adalah sebagai berikut;

1. Tingkat kinerja karyawan pada PT Vision Ease Asia setelah dilakukan perhitungan analisa deskriptif pada beberapa dimensi kinerja seperti; dimensi kuantitas kerja dan dimensi kerjasama berada dalam kategori sangat tinggi. Dimensi kinerja lainnya seperti; kualitas kerja, tanggung jawab, dan inisiatif individu berada dalam kategori tinggi.
2. Tingkat disiplin kerja pada karyawan PT Vision Ease Asia setelah dilakukan perhitungan analisa deskriptif pada beberapa dimensi kinerja seperti; dimensi disiplin peraturan, dan disiplin waktu berkategori sangat tinggi. Dimensi tanggung jawab lainnya seperti dimensi disiplin tanggung jawab berada dalam kategori tinggi.
3. Dari hasil perhitungan uji hipotesis parsial, disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Vision Ease Asia. Melalui pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan senilai 0,909, yang artinya memiliki pengaruh yang kuat, akan tetapi disiplin kerja bukan satu-satunya yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Vision Ease Asia.

5.2 Saran

Dari hasil wawancara, observasi, dan analisa peneliti terhadap karyawan PT Vision Ease Asia. Peneliti dapat memberikan saran baik kepada karyawan dalam perusahaan tersebut, maupun untuk penelitian selanjutnya, yakni;

1. Pada variabel kinerja karyawan, yakni dimensi kualitas kerja dan kerjasama sudah dalam kategori sangat tinggi. Dimensi lainnya yang berada dalam kategori tinggi seperti
 - Dimensi kualitas kerja, Secara teori, indikator dalam kualitas kerja yang berada dalam kategori mendekati rendah adalah selalu mendapat teguran dari atasan terkait pekerjaan.
 - Dimensi tanggung jawab, pada salah satu indikator pada dimensi tanggung jawab yang memiliki nilai mendekati rendah adalah selalu melakukan kesalahan yang sama.
 - Dimensi inisiatif individu yaitu partisipasi dalam rapat juga memiliki nilai yang hampir mendekati rendah.
 - Hal ini membuktikan kurangnya ketegasan dalam hukuman jika karyawan melakukan kesalahan, yang menyebabkan kurangnya kinerja karyawan pada PT Vision Ease Asia. Perusahaan dapat memulai dari ketegasan dalam peraturan yang berlaku, yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam menaati peraturan, menyelesaikan pekerjaan, dan partisipasi dalam rapat.
2. Variabel disiplin kerja, yaitu
 - tanggung jawab masih berada dalam kategori yang tinggi, dalam indikator selalu melakukan kesalahan yang sama, berada dalam nilai hampir mendekati kategori rendah. Melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti, memang beberapa karyawan cenderung menyepelekan teguran dikarenakan karyawan hanya menyampaikan permintaan maaf, tanpa dikenakan sanksi.
 - Berdasarkan penuturan tersebut, kurangnya kedisiplinan karyawan diakibatkan atasan cenderung mudah mentoleransi kesalahan bawahannya,
 - Atasan juga dapat menunjukkan sikap tidak mentoleransi kesalahan yang sama yang dapat menimbulkan kesalahan yang fatal di masa mendatang.

3. Saran dari peneliti untuk peneliti atau organisasi yang ingin meneliti di masa mendatang mengenai perusahaan PT Vision Ease Asia atau penelitian pada bidang hubungan industrial mengenai penelitian pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat menambahkan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, dikarenakan kurangnya kinerja karyawan jika dilihat melalui variabel disiplin, maka faktor dari kurangnya kinerja karyawan tidak dapat diteliti secara menyeluruh. Selain itu, peneliti hanya menanyakan usia, dan gender dan tidak menanyakan divisi responden, sehingga jawaban yang diterima oleh peneliti, kurang dapat diperkirakan pada divisi mana yang paling banyak kurangnya kedisiplinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening: Kepuasan Kerja). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Benedictus Krisna Yogatama. (2023). *Pekerja*, Diakses pada 9 April 2024, dari <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2023/12/19/pekerja-sebagai-m-esin-utama-industri-manufaktur>. Kompas.id.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Haryanto, J. S. (2023). *Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama, Purwokerto*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi-UNPAR.
- Helena, A. (2019). *Hubungan antara pengawasan pimpinan dan disiplin kerja berdasarkan persepsi karyawan di Kozi Coffee Bandung*.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Nataniel, A. A. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi operasional di PT. Masa Keemasan Indonesia*.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.

- Nilasari, S. (2020). Pendidikan di era revolusi industri 5.0 terhadap disiplin kerja guru. *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *Jursima*, *11*(1), 129–133.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, *10*(1), 18–32.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, *6*(1).
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, *3*(1), 11–17.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.