

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja di PT Sari Ater” yang sudah dilakukan oleh penulis, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT Sari Ater dinilai tinggi melihat sebanyak 1096 jawaban “Setuju” dipilih oleh responden. Sebagian karyawan menyatakan bahwa mereka menemukan kesulitan saat menjalankan pekerjaannya, namun secara garis besar karyawan PT Sari Ater setuju bahwa indikator-indikator kepuasan kerja telah terpenuhi secara baik.
2. Tingkat Disiplin Kerja karyawan level operasional PT Sari Ater dapat dinilai tinggi, karena jawaban yang paling sering dipilih (modus) oleh karyawan adalah setuju (sebanyak 1162). Dapat disimpulkan, karyawan PT Sari Ater faham mengenai peraturan-peraturan dan pedoman kerja yang diberikan oleh pimpinan, dan mentaatinya dengan baik.
3. Hasil analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif dari variabel independen *Job Satisfaction* (X) terhadap variabel dependen *Work Discipline* yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,00, dapat disimpulkan bahwa H1 penelitian diterima. Di dalam penelitian ini juga diketahui bahwa setiap kenaikan satu unit variabel *Job Satisfaction*, maka variabel *Work Discipline* akan ikut naik sebesar 0,414. Uji Koefisien Determinasi menunjukkan besarnya nilai yang dapat dijelaskan oleh variabel *Job Satisfaction* terhadap *Work Discipline* adalah sebesar 22,4%, sedangkan sisa kontribusi sebesar 77,6% merupakan kemampuan dari variabel lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Setelah menguraikan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, penulis berniat untuk memberikan beberapa saran kepada perusahaan. Saran tersebut dapat dijadikan sudut pandang baru dan evaluasi bagi sistem yang digunakan oleh PT Sari Ater

dalam menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja juga disiplin kerja di dalam perusahaan. Saran yang diberikan oleh penulis yaitu:

1. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa mayoritas karyawan PT Sari Ater merasa puas terhadap pekerjaan yang dimilikinya sekarang. Perusahaan dapat mempertahankan kepuasan karyawan-karyawannya dengan tetap memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk memperbanyak kegiatan *refreshing* diluar jam kerja karyawan dalam rangka menjaga dan mempererat hubungan harmonis yang dinilai sudah baik. Perusahaan juga disarankan untuk lebih sering memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan *skill* individu melihat terdapat sebagian kecil karyawan menyatakan bahwa mereka masih menemukan kesulitan di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi karyawan, contohnya *Hospitality & Communication skill training* kepada departemen yang langsung berhadapan dengan konsumen, *Food Service Training* kepada departemen yang bekerja di dapur dan restoran, bahkan bisa dilakukan *Train the Trainer* apabila supervisor atau manager menemukan kesulitan dalam melatih karyawan-karyawannya di dalam pekerjaan.
2. Dalam rangka menjaga tingkat disiplin kerja karyawan yang sudah baik, perusahaan harus melakukan tindakan disiplin preventif. Disiplin preventif dapat dilakukan dengan cara menjabarkan peraturan yang ditetapkan secara berulang agar karyawan dapat mengingatnya. Perusahaan dapat membuat poster peraturan dan menempelnya di tempat-tempat yang dilewati karyawan, memasang peraturan di setiap meja karyawan dan lainnya. Peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan harus mengikat karyawan-karyawan agar tetap memiliki kedisiplinan. Pendekatan disiplin yang harus diterapkan oleh perusahaan adalah disiplin konstruktif atau disiplin positif. Di dalam pendekatan ini, pimpinan memberikan supervisi yang bersifat mendukung dan tanpa paksaan. Pimpinan memberikan teguran halus dan menghindari pemberian hukuman selama belum diperlukan.
3. Penulis berharap penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja di PT Sari Ater, atau variabel

lain yang dapat menimbulkan masalah sesuai dengan fenomena baru di PT Sari Ater. Penulis juga berharap penelitian yang dilakukan oleh penulis ini dapat memberikan sudut pandang lain dan wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal Psychology*, 422-436.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Baron, A., & Armstrong, M. (2007). *Human Capital Management*. Kogan Page.
- Beach, S. D. (1980). *Personnel : The Management of People at Work*. New York: Macmillan Company.
- Chatzkel, J. L. (2004). *Human Capital: The Rules Of Engagement Are Changing*. Europe: Lifelong Learning.
- De Cenzo, D., & Robbins, S. (2013). *Human Resource Management, 11th edition*. New York: Jhon Wiley and Sons, Inc.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Ed. 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Herzberg, F. (1969). *Work and The Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Luthans, F. (2014). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Maslow, A. H. (2013). *A Theory of Human Motivation (Reprint 1943 Edition)*. Psychological Review.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Noe, R. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Pacitti. (2011). Efficiency Wages, Unemployment and Labor Discipline. *Journal of Business & Economic Research*, 10.
- Porter, L. W. (1961). *A Study of Perceived need Satisfaction in bottom and middle management job*. New York: International Text Book Company.
- Rivai, H., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*. Jakarta: RajawaliPers.
- Robbins, S. (2006). *Organizational Behavior (Vol. Eleventh Edition)*. Prentice Hall Inc.
- Robbins, S. P., & Mary, C. (2010). *Management (Tenth Edition)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Rue, L., Byars, L., & Ibrahim, N. A. (2012). *Management : Skill and Application*. McGraw-Hill Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business (Sixth Edition ed.)*. Wiley.
- Silalahi, D. (2015). *metode penelitian sosial kuantitatif*. Bandung: Relika Aditama.
- Smith, P., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Suri, R.K., & Chhabra, T. (2000). *Managing Human Resource*. New Delhi: Varsity Book International.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1977). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin Inc.