

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan antara pengawasan pimpinan dan disiplin kerja berdasarkan persepsi karyawan di Kozi Coffee Bandung, beberapa hal yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengawasan pimpinan di Kozi Coffee Bandung sudah baik. Dapat dilihat dari jawaban responden yang cenderung positif, secara keseluruhan sebesar 51,4% menyatakan sangat setuju dan 34,7% menjawab setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan di Kozi Coffee Bandung sudah dilaksanakan dengan baik Hal ini dilakukan untuk menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan di perusahaan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan dan tercapainya tujuan perusahaan.
2. Disiplin kerja karyawan di Kozi Coffee Bandung sudah tinggi. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden atas seluruh pernyataan pada kuesioner yang cenderung positif, yaitu menjawab setuju dan sangat setuju. Secara keseluruhan responden sebesar 57,5% menjawab sangat setuju dan 33,8% menjawab setuju. Dengan kedisiplinan karyawan dalam pekerjaan kegiatan operasional sehari-hari lebih lancar Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di Kozi Coffee Bandung sudah disiplin dalam pekerjaannya, yang mana hal ini akan mempengaruhi kelancaran kegiatan operasional sehari-hari.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data, terdapat hubungan antara pengawasan pimpinan dan disiplin kerja berdasarkan persepsi karyawan di Kozi Coffee Bandung. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan korelasi *Pearson* didapatkan hasil sebesar 0.562 yang menunjukkan terdapat hubungan positif antara pengawasan pimpinan dan disiplin kerja karyawan. Dapat diartikan bahwa antara pengawasan pimpinan dan disiplin kerja karyawan saling berhubungan, sehingga jika pengawasan

pimpinan ditingkatkan maka disiplin kerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh, penulis memberikan beberapa saran kepada Kozi Coffee Bandung sebagai berikut:

1. Mempertahankan pengawasan yang sudah baik yang dilakukan oleh pimpinan. Praktek pengawasan dengan mengacu pada standar-standar yang sudah ditetapkan tetap dilakukan dan dijaga dengan menambahkan evaluasi yang rutin per bulannya. Serta memberikan apresiasi kepada karyawan yang berkinerja baik, tidak hanya dengan pujian namun dapat dipertimbangkan untuk pemberian bonus. Sebaliknya perusahaan tidak segan-segan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan.
2. Menjaga disiplin kerja karyawan yang sudah terbentuk dengan baik dengan cara memberikan penghargaan dengan bentuk pemberian *best employee*. Kemudian dapat meningkatkan meningkatkan kedisiplinan dalam segi waktu, untuk jam pulang kerja yang terkadang mundur, dapat dilakukan dengan cara menetapkan toleransi *last order*. Berikutnya untuk jam istirahat yang fleksibel dapat dibuat bentuk komunikasi yang disesuaikan sehingga masing-masing karyawan mengetahui kesiapan karyawan lainnya untuk melayani konsumen. Hal ini dilakukan agar kegiatan operasional dapat berjalan dengan lancar dan mendukung suasana kerja yang baik. Antar sesama karyawan juga dapat menegur secara langsung jika salah satu rekannya tidak disiplin, karena hal ini dapat berdampak kepada rekan kerja yang lain bahkan ke perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management* (Twelfth ed.). England: Pearson.
- Fauziah, R. (2018, November 20). *Indonesia Salah Satu Eksportir Kopi Terbesar di Dunia, Ini Buktinya*. Retrieved Mei 7, 2019, from Okezone: <https://economy.okezone.com/read/2018/11/19/320/1980035/indonesia-salah-satu-eksportir-kopi-terbesar-di-dunia-ini-buktinya>
- Garland, R. (1991). The Mid-Point on a Rating Scale : Is It Desirable? *Marketing Bulletin*, 1991, 2, 66-70, Research Note 3.
- Habe, H. (2012). Hubungan Pengawasan Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Kencana Baru Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.1, No:2 (1-7) Maret 2012.
- Handoko, T. (2003). *Manajemen* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Inayati, A. (2014). Hubungan Pengawasan dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014.
- Kumpanan, R. (2018, May 8). *Fenomena 'Demam' Coffee Shop di Indonesia*. Retrieved February 22, 2019, from Kumpanan: <https://kumpanan.com/@kumpananfood/fenomena-mewabahnya-demam-coffee-shop-di-indonesia>
- Mathis, R., & Jackson, J. (2000). *Human Resource Management* (Ninth ed.). United States of America: South-Western College Publishing.
- Mondy, R. (2010). *Human Resource Management* (Eleventh ed.). England: Pearson.
- Newstrom, J. (2011). *Organizational Behavior : Human Behavior At Work*. New York: McGraw-Hill.

- Paramitha, T., & Puspitasari, R. (2018, March 15). *viva.co.id*. Retrieved February 10, 2019, from <https://www.viva.co.id/gaya-hidup/kuliner/1016557-tren-coffee-shop-konsumsi-kopi-orang-indonesia-meningkat>
- Plunkett, W., Attner, R., & Allen, G. (2008). *Management : Meeting and Exceeding Customer Expectations* (Ninth Edition ed.). USA: Thomson South-Western.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Management* (Twelfth ed.). England: Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business : A Skill-Building Approach* (Sixth ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Stoner, J. A., & Freeman, R. (1989). *Management* (Fourth ed.). United States of America: Prentice-Hall International.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Mulia Kencana Semesta.