

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Gambaran pemeliharaan sumber daya manusia di Kantor Pusat PDAM Tirta Ranga Kabupaten Subang, yang terdiri dari 5 indikator yaitu: 1) Manfaat dan Efisiensi; 2) Kebutuhan dan Kepuasan; 3) Keadilan dan Kelayakan; 4) Peraturan Legal; 5) Kemampuan Perusahaan, berada pada kategori cukup efektif. Dari kelima indikator tersebut, indikator yang berada pada kategori efektif yaitu indikator keadilan dan kelayakan, dan kemampuan perusahaan. Hal tersebut berimplikasi terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan di PDAM Tirta Ranga Kabupaten Subang. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian dalam penelitian ini, diketahui bahwa indikator kemampuan perusahaan memiliki tingkat persentase tertinggi, yaitu sebesar 76,32%. Sedangkan indikator keadilan dan kelayakan memiliki tingkat persentase terendah yaitu sebesar 72.65%.
2. Gambaran disiplin kerja karyawan di Kantor Pusat PDAM Tirta Ranga Kabupaten Subang, yang terdiri dari 5 indikator yaitu: 1) Frekuensi Kehadiran; 2) Tingkat Kewaspadaan Tinggi; 3) Ketaatan pada Standar Kerja; 4) Ketaatan pada Peraturan Kerja; 5) Etika Kerja, berada pada kategori tinggi. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian penelitian ini, diketahui bahwa indikator etika kerja memiliki tingkat persentase tertinggi yaitu sebesar 77,91%. Sedangkan indikator

tingkat kewaspadaan tinggi memiliki tingkat persentase yang terendah yaitu sebesar 74.33%.

3. Besarnya pengaruh pemeliharaan sumber daya manusia terhadap disiplin kerja karyawan di Kantor Pusat PDAM Tirta Rangga Kabupaten Subang ditunjukkan oleh hasil perhitungan dan analisis data yang menunjukkan bahwa pemeliharaan sumber daya manusia yang terdiri dari indikator Manfaat dan Efisiensi; Kebutuhan dan Kepuasan; Keadilan dan Kelayakan; Peraturan Legal; dan Kemampuan Perusahaan, terdapat pengaruh yang cukup kuat antara variabel pemeliharaan sumber daya manusia terhadap disiplin kerja karyawan, yaitu dengan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 25,31% dengan analisis korelasi sebesar 0,5031 yang berada pada kategori cukup kuat.

5.2 Saran

1. Pada variabel pemeliharaan sumber daya manusia, hasil perhitungan skor jawaban responden menunjukkan bahwa indikator terendah adalah “Keadilan dan Kelayakan”. Merujuk pada hasil tersebut, salah satu upaya agar disiplin kerja karyawan meningkat, yaitu dengan cara memberikan keadilan dan kelayakan dalam bentuk komunikasi, insentif, kesejahteraan, dan kesehatan dan keselamatan karyawan. Dengan demikian, perasaan karyawan untuk dihargai oleh perusahaan akan meningkat dengan keadilan dan kelayakan karyawan dalam bentuk komunikasi, insentif, kesejahteraan, dan kesehatan dan keselamatan karyawan, sehingga dapat menjadikan tingkat disiplin kerja karyawan menjadi lebih tinggi.

2. Pada variabel disiplin kerja karyawan, hasil perhitungan skor jawaban responden menunjukkan bahwa indikator terendah adalah “Tingkat Kewaspadaan Tinggi”. Merujuk pada hasil tersebut, salah satu upaya agar pemenuhan tingkat kewaspadaan menjadi tinggi adalah dengan memfasilitasi kebutuhan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan agar karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas yang dibebankan kepada karyawan dan dapat bekerja sesuai yang diharapkan.
3. Pemeliharaan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja karyawan di Kantor Pusat PDAM Tirta Rangga Kabupaten Subang. Mengingat pemeliharaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, maka peneliti merekomendasikan agar perusahaan bisa lebih meningkatkan pemeliharaan sumber daya manusianya untuk mendisiplinkan karyawan agar bekerja lebih baik lagi.