

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi linier sederhana yang dilaksanakan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Surat Dan Paket PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja pada karyawan direktorat surat dan paket PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari indikator paling tinggi hingga yang terendah. Indikator tingkat kewaspadaan memiliki skor yang paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Sedangkan indikator disiplin kerja yang memiliki pengaruh yang paling kecil adalah kebutuhan aktualisasi diri.
2. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kinerja karyawan pada karyawan direktorat surat dan paket PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari indikator paling tinggi hingga yang terendah. indikator pengetahuan tentang pekerjaan memiliki pengaruh yang paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Sedangkan indikator kinerja karyawan yang memiliki pengaruh yang paling kecil adalah kuantitas kerja.

3. Disiplin kerja Karyawan Direktorat Surat Dan Paket PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat korelasi yang tinggi atau kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

1. Berdasarkan tanggapan mengenai disiplin kerja, indikator kebutuhan aktualisasi diri pada Karyawan Direktorat Surat Dan Paket PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dianggap masih rendah. Oleh karena itu perusahaan khususnya pimpinan perusahaan harus memberikan peluang kepada karyawan untuk mendapatkan kesempatan menyelesaikan pendidikan yang lebih tinggi dan karyawan mampu meningkatkan disiplin kerja yang akan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan itu sendiri.
2. Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Berdasarkan tanggapan responden indikator kuantitas kerja termasuk dalam tingkat rendah, hal ini tidak dapat dibiarkan oleh perusahaan karena karyawan merupakan salah satu faktor penentu dalam suatu perusahaan maka jika kuantitas kerja rendah itu akan berpengaruh terhadap kualitas kerjanya akibatnya tujuan

perusahaan tidak tercapai. Oleh Karena itu, karyawan harus meningkatkan kuantitas kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah dan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, oleh karena itu, perlu mengetahui tingkat kinerja yang dicapai. Hal ini diperlukan agar dapat mengetahui apakah karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya karena akan menjadi penentu apakah karyawan tersebut bisa meningkatkan kesadaran dan kesediaan terhadap tugas yang diembannya dan menaati semua peraturan dan ketentuan yang berlaku.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk dilakukannya penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi dengan indikator serta objek yang berbeda.