

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan CV.Budi Jaya Abadi Cardinal Garut untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Kepuasan Kerja pada CV.Budi Jaya Abadi Cardinal Garut cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi Sikap terhadap pekerjaan pada indikator tingkat kepuasan karyawan terhadap menjaga pekerjaan dengan baik. Sedangkan skor terendah terdapat dalam dimensi respon emosional terhadap situasi pekerjaan pada indikator tingkat kepuasan karyawan terhadap suasana kerja
2. Gambaran Motivasi kerja pada CV.Budi Jaya Abadi Cardinal Garut cenderung tinggi. Didalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi *Need for Affiliation* (Kebutuhan akan berafiliasi) pada indikator tingkat dorongan karyawan sangat kuat untuk bekerja secara team. Sedangkan skor terendah terdapat dalam dimensi *Need for Achievement* (kebutuhan akan prestasi) pada indikator tingkat dorongan karyawan sangat tinggi dalam berani mengambil resiko terhadap segala kemungkinan yang terjadi dari tindakan pekerjaan yang dilakukan.
3. Gambaran Disiplin Kerja karyawan pada CV.Budi Jaya Abadi Cardinal Garut cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi *Progresif* (tindakan disiplin berupa hukuman berat dengan maksud untuk memperbaiki) pada indikator karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan produktif. Sedangkan skor terendah terdapat dalam dimensi *Preventif* (mendorong sdm agar memiliki disiplin yang tinggi) pada indikator karyawan sering mendapat teguran karena menyalahi aturan perusahaan.

4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV.Budi Jaya Abadi Cardinal Garut
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV.Budi Jaya Abadi Cardinal Garut
6. Kepuasan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV.Budi Jaya Abadi Cardinal Garut

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi CV.Budi Jaya Abadi Cardinal Garut.

1. Mengenai kepuasan kerja pada dimensi Respon emosional terhadap situasi pekerjaan pada indikator tingkat kepuasan karyawan terhadap suasana kerja memperoleh skor terendah. Ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang dirasakan karyawan masih kurang baik, sehingga karyawan mengharapkan pembaharuan suasana kerja yang lebih nyaman. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan aspek tersebut.
2. Mengenai Motivasi Kerja pada dimensi *Need for Achievement* (Kebutuhan akan Prestasi) pada indikator tingkat dorongan karyawan dalam berani mengambil resiko terhadap segala kemungkinan yang terjadi dari tindakan pekerjaan yang dilakukan memperoleh skor terendah. Ini menunjukkan bahwa karyawan tidak berani dalam mengambil resiko, sehingga, karyawan memerlukan skill/ilmu terbaru melalui pelatihan sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimilikinya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan bagi pegawai dengan prestasi kerja yang baik
3. Mengenai disiplin kerja pada dimensi *preventif* (tindakan disiplin berupa hukuman berat dengan maksud untuk memperbaiki) memberikan skor paling rendah, dengan indikator tingkat kehadiran pegawai sadar akan aturan perusahaan (organisasi). Oleh karena itu, perusahaan perlu membuat aturan yang jelas mengenai kedisiplinan,

dengan memberikan sanksi-sanksi tegas bagi karyawan yang sering terlambat, pulang lebih awal, meupun yang selalu terlambat setelah jam istirahat. Selain itu, pemimpin juga perlu melakukan usaha untuk meningkatkan komunikasi yang baik disertai kontrol sehingga karyawan dapat lebih sadar untuk menaati peraturan perusahaan yang ada.

4. Karena kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, maka untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Garut perlu mempertahankan kepuasan kerja yang sudah tinggi dan meningkatkan kepuasan kerja yang masih rendah yaitu kepuasan kerja pada indikator tingkat kepuasan karyawan terhadap suasana kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pembaharuan suasana kerja, renovasi gedung, memberikan semangat kerja kepada karyawan, fasilitas penunjang untuk karyawan, keamanan kerja yang terbaik bagi karyawan, serta melakukan penyesuaian spesialisasi karakteristik pekerjaan dengan latar belakang pendidikan atau keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Garut untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.
5. Karena motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, maka untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Garut perlu mempertahankan motivasi yang sudah tinggi dan meningkatkan motivasi kerja yang masih rendah yaitu tingkat dorongan karyawan dalam berani mengambil resiko terhadap segala kemungkinan yang terjadi dari tindakan pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan dan memerlukan skill/ilmu terbaru agar dapat menumbuhkan semangat terhadap pekerjaan.
6. Karena kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, maka dari itu untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan CV. Budi Jaya Abadi Cardinal

Garut perlu meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan, memerlukan skill/ilmu terbaru, pembaharuan suasana kerja, memberikan semangat kerja kepada karyawan, fasilitas penunjang untuk karyawan, keamanan kerja yang terbaik bagi karyawan, serta melakukan penyesuaian spesialisasi karakteristik pekerjaan dengan latar pendidikan dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Garut untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

7. Peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang tidak peneliti sertakan dalam penelitian ini. Seperti kompensasi, pengawasan, gaya kepemimpinan, dan lainnya.