

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Pos Kantor Pos Ujungberung Bandung untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gambaran kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Kantor Pos Ujungberung Bandung dipersepsikan tinggi. Artinya secara garis besar mereka beranggapan bahwa kepuasan kerjanya sudah dapat terpenuhi perusahaan baik itu kepuasan dari segi psikologi, fisik, sosial maupun finansial. Secara psikologi mayoritas karyawan sudah merasa puas, mereka merasa perusahaan telah memberikan ketentraman dalam bekerja kepada mereka. Secara fisik karyawan telah merasa puas, khususnya untuk jenis pekerjaan yang menjadi tugas mereka telah sesuai dengan harapan dan kemampuan mereka. Secara sosial karyawan merasa puas dengan tingkat kerjasama yang dibangun dengan sesama rekan kerja, mereka bisa saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga komunikasi yang terjalin diantara mereka bisa berjalan dengan baik, begitu juga dengan interaksi yang dibangun dengan atasan. Secara finansial mayoritas karyawan merasa puas dengan bentuk layanan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan, gaji, serta berbagai tunjangan yang selama ini

diberikan yang dianggap sudah sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gambaran disiplin karyawan pada PT. Pos Kantor Pos Ujungberung berada pada kategori tinggi. Tingkat kehadiran karyawan PT. Pos Kantor Pos Ujungberung sudah cukup baik, tingkat ketaatan karyawan terhadap ketentuan jam masuk kerja, jam istirahat, serta jam pulang kerja menunjukkan bahwa tingkat disiplin mereka sudah cukup tinggi, walaupun pada indikator ini masih banyak pula karyawan yang tingkat ketaatannya rendah. Semangat, serta gairah kerja karyawan dalam bekerja juga terlihat cukup baik, meskipun ada sebagian karyawan yang masih kurang memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas. Hal ini terlihat dari tingkat pemotivasian diri karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sudah cukup tinggi. Dari segi tanggung jawab, karyawan telah bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya, patuh terhadap prosedur kerja, jujur dalam melaporkan hasil kerja, tetap serius (fokus) dengan pekerjaannya, serta waktu efektif kerja telah dimanfaatkan dengan maksimal. Dari segi etika kerja, karyawan juga telah memiliki sikap positif terhadap tugas yang dibebankan kepada mereka, membangun sikap sopan santun baik dengan pimpinan serta rekan kerja, meskipun masih ada sebagian karyawan yang kurang kesadarannya untuk memberitahu pimpinan atau rekan kerja ketika meninggalkan tempat kerja pada saat waktu efektif kerja.

3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin karyawan PT. Pos Kantor Pos Ujungberung Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan disiplin karyawan.

## 5.2 Saran

Selain kesimpulan di atas, penulis juga mencoba mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi pihak PT. Pos Kantor Pos Ujungberung Bandung dalam meningkatkan disiplin karyawannya, yaitu:

1. Pada aspek inisiatif karyawan untuk melaksanakan tugasnya, dalam hal ini skor untuk kondisi kesadaran karyawan agar berinisiatif terhadap suatu tugas/pekerjaan terlihat paling rendah jika dibandingkan dengan item lainnya. Untuk itu pihak manajemen perlu membina karyawannya agar mereka memiliki inisiatif terhadap pekerjaan atau tugas yaitu dapat berupa pemberian tugas tambahan apabila pekerjaan yang berkaitan dengan kewajiban telah selesai dikerjakan. Kedua upaya ini dapat dilakukan untuk mencegah waktu luang yang dimanfaatkan karyawan untuk aktifitas-aktifitas yang kurang produktif sebagaimana dipaparkan Kepala Supervisor SDM PT. Pos Kantor Pos Ujungberung Bandung yang dijelaskan pada bab 1 bahwa “Karyawan sering melakukan kegiatan kurang efektif pada saat jam efektif kerja terutama setelah pukul 2 siang”.

2. Pada aspek kesadarannya untuk memberitahu pimpinan atau rekan kerja ketika meninggalkan tempat kerja pada saat waktu efektif kerja, dan ketaatan terhadap jam masuk, jam istirahat, juga apabila dibandingkan dengan indikator disiplin lainnya terlihat paling rendah. Dalam hal ini pihak manajemen perlu lebih sering lagi mensosialisasikan tata tertib selama bekerja, atau dengan pemberian *Reward and Punishment* secara jelas kepada karyawan. Dengan adanya pemberian penghargaan dan hukuman maka hal ini bisa diartikan juga sebagai cara memotivasi karyawan agar berprestasi dalam bekerja sekaligus sebagai tindakan preventif agar perilaku yang kurang baik dapat diminimalisir.
3. Berkaitan kepuasan kerja karyawan ada aspek yang perlu mendapat pembenahan dari pihak manajemen yaitu kesempatan promosi jabatan serta insentif yang diberikan. Jika dibandingkan dengan item lain, skor pada kedua item ini merupakan yang terendah, oleh karena itu pihak manajemen perlu menjalankan fungsi perencanaan promosi jabatan secara lebih objektif, dengan mempertimbangkan syarat-syarat karyawan untuk dipromosikan. Sedangkan pada item insentif maka pihak manajemen dapat menjalankan sistem *Reward and Punishment* (sebagaimana disampaikan pada kesimpulan no. 2) secara lebih adil atau dapat pula didasarkan pada prestasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Tanjung. (2004). *Manajemen Motivasi*. Jakarta. PT. Grasindo.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. (2004). *Psikologi Industri (Edisi Empat)*. Yogyakarta: Liberty.
- Dessler, Gary. (2003). *Human Resource Management*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall
- Efendi, T Marihot. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesmono, Teman. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja serta Kinerja karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. Jakarta: Tesis Program Manajemen Magister Universitas Petra (tidak diterbitkan).
- Luthans, Fred. (1997). *Organizational Behavior, Third Edition*. New York: The McGraw-Hill Companies Inc.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rosda Karya.

- Nasution, Achmad Raja. (2004). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Pegawai terhadap Kinerja Pemerintah*. Bandung: Tesis Program Pendidikan Magister Unpad (tidak diterbitkan).
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar* (cetakan kesepuluh). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robin, Stephen, P. (2003). *Organization Behavior*. Upper Saddler River. N.J: Prentice Hall.
- Santoso, Gempur. (2004). *Ergonomi, Manusia, Peralatan, dan Lingkungan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2001). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sudjana. (2000). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2000). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ . (2001). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ . (2003). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ . (2004). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_ . (2005). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_ . (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sumantri, Suryana. (2001). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran

Surakhmad, Winarno. (1996). *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode dan Teknik*. Bandung: Tarsito.

Umar, Husein. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

Wexley, Kenneth. and Gary Yukl. (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Wexley, Kenneth. and Gary Yukl. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.

#### **Sumber Internet**

Muhaimin. (2004). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Bandung*. (online). [http://www.binadarma.org.id/jurnal\\_Muhaimin,psikologi.ac.id.pdf](http://www.binadarma.org.id/jurnal_Muhaimin,psikologi.ac.id.pdf). (6 Maret 2008).

Suryana, Hana (2001). *Keputusan direksi nomor 55/DIRUT/1202 (Gerakan Moral Pos)*. (online). <http://posindonesia.co.id/umum>. (6 Maret 2008).

#### **Sumber Majalah**

Wijaya, Setiadi. (2000). *Metode Kuantitatif Untuk Mengendalikan Kerugian Akibat Kemangkiran*. Usahawan (07 th xxix Juli).

