

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Studi ini merupakan pengembangan dari beberapa studi yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Amran, 2009; Narmodo, 2008; M Harlie, 2010) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Berdasarkan Tabel 4.46, nilai *mean* dan dispersi pada konstruk disiplin waktu ( $M = 4,1939$ ;  $SD = 0,61081$ ), disiplin peraturan ( $M = 4,2347$ ;  $SD = 0,46884$ ), dan disiplin tanggung jawab ( $M = 3,8229$  ;  $SD = 0,46884$ ). Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan PDAM memiliki tingkat disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab yang tinggi. Berdasarkan hasil temuan riset ini, maka karyawan PDAM tetap disiplin dengan cara hadir tepat waktu, patuh pada jam kerja, patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan, menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan perusahaan, sanggup dalam menghadapi pekerjaan, dan menyelesaikan pekerjaan sebagai seorang karyawan, menurut Soejono (dalam Asbakhul 'ulum, 2010:20).
2. Berdasarkan Tabel 4.46, nilai *mean* dan dispersi pada kinerja karyawan ( $M = 3,8265$ ;  $SD = 0,62087$ ). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PDAM memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Berdasarkan temuan riset ini, maka karyawan PDAM tetap mempertahankan kinerjanya dengan cara memiliki pengetahuan akan pekerjaan, memperhatikan ketepatan, ketelitian, dan kerapihan kerja, memperhatikan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, menguasai pengetahuan yang

sesuai mengenai rincian pekerjaan, dan perilaku umum berkenaan dengan evaluasi kerjanya, menurut Putti (dalam Kamadiantini (2010:143).

3. Mengacu pada Tabel 4.46 menunjukkan korelasi yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan ( $r = 0,791$ ;  $p < 0,01$ ), tingkat korelasi 0,791 ini menunjukkan korelasi yang kuat (79,1%). Artinya, apabila tingkat disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada tabel 4.48, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi ( $\beta_1 = 0,744$ ) signifikan pada nilai  $p < 0,10$ . Akan tetapi, koefisien regresi tersebut tidak signifikan pada nilai  $p < 0,05$ . Artinya, hipotesis didukung dan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtawening Kota Bandung sebesar 0,744. Dengan demikian, temuan studi ini mengkonfirmasi temuan sebelumnya (Amran, 2009:2411)

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

- a. Pengumpulan data hanya mengandalkan kuesioner yang diisi oleh para responden. Dalam hal ini peneliti hanya mengandalkan jawaban dari kuesioner saja karena peneliti tidak melakukan wawancara kepada responden dan tidak mengamati secara langsung bagaimana kinerja responden.
- b. Jumlah responden relatif sedikit ( $N=54$ ), sehingga data yang diolah kurang mewakili dan banyak dari konstruk yang terbuang. Hal ini menjadi kelemahan dalam penelitian ini. Selain itu, kuesioner menjadi kelemahan juga, karena item kuesioner terlalu banyak sehingga membuat responden bosan dalam membaca dan asal-asalan dalam mengisi.

- c. Konstruk penelitian yang memengaruhi kinerja karyawan hanya terdiri atas satu konstruk (disiplin kerja).
- d. Ruang lingkup penelitian ini hanya dilakukan terhadap satu bagian kecil dari satu perusahaan, yaitu hanya karyawan tetap bagian distribusi saja.

### **5.3 Saran bagi Penelitian Mendatang**

- Selain menggunakan kuesioner, penelitian mendatang dapat menggunakan wawancara atau observasi langsung kepada setiap responden.
- Sampel untuk studi mendatang sebaiknya menggunakan sampel dalam jumlah yang lebih besar dari jumlah sampel yang diambil dalam studi ini dan untuk kuesioner sebaiknya bisa lebih disesuaikan lagi.
- Penelitian mendatang dapat memasukkan beberapa konstruk penelitian lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan, seperti kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional (Anastassia dan Sunjoyo, 2012), stres kerja dan motivasi kerja (Andraeni, 2003), adversity quotient (Laura, 2008).
- Penelitian yang akan datang juga diharapkan dapat melakukan penelitian dalam ruang lingkup perusahaan yang lebih besar.

### **5.4 Saran bagi Pihak Manajemen PDAM Tirtawening Bandung**

Berdasarkan penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan kepada Pihak Manajemen PDAM.

1. Pihak Manajemen PDAM tentu perlu memperhatikan tingkat kinerja karyawan. Dengan mengacu pada penelitian ini, ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh Pihak Manajemen PDAM untuk meningkatkan kinerja, antara lain

(Mangkunegara, 2005:14): keahlian, latar belakang, demografi, persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi, sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*. Pihak Manajemen juga PDAM juga dapat memenuhi fasilitas kerja karyawan dan menciptakan iklim organisasi, menurut A. Dale Timple (dalam Mangkunegara, 2005:15).

2. Pihak Manajemen perlu meningkatkan lagi disiplin peraturan, dan kerjasama kemampuan untuk bekerja dengan yang lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan meskipun korelasinya relatif cukup berarti. Berdasarkan hasil temuan riset ini, maka Pihak Manajemen PDAM perlu meningkatkan lagi tingkat disiplin karyawan dengan cara karyawan dapat menjalankan perintah atasan dengan benar, mengenakan pakaian dinas dan rapi, tetap mengerjakan tugas sesuai dengan perintah atasan, serta menjalankan tata tertib dilingkungan kerja, menurut Soejono (dalam Asbakhul 'ulum, 2010:20). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Para karyawan perlu menjalin kerjasama-kemampuan untuk bekerja dengan yang lain seperti membantu rekan kerja, kerjasama yang baik antar pegawai, sikap saling menghargai, dan membantu rekan kerja yang terkena musibah, menurut Putti (dalam Kamadiantini, 2010:45).
3. Melihat hasil uji dimensi pada disiplin tanggung jawab yang berkorelasi kuat, Pihak Manajemen perlu mempertahankan agar disiplin tanggung jawab tetap dipertahankan lagi dengan cara memberi pekerjaan yang penuh tantangan kepada karyawan, membuat karyawan bekerja dengan penuh semangat agar karyawan dapat berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, menurut Soejono (dalam Asbakhul 'ulum, 2010:20).

Selain itu, Menurut Soejono (1997:67) terdapat aspek-aspek disiplin kerja yang dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

a. Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur

Pihak Manajemen PDAM perlu memperhatikan tata tertib peraturan karyawan yang berlaku sehingga karyawan dapat datang ke perusahaan secara tertib, tepat waktu, dan teratur maka disiplin dapat dikatakan baik.

b. Berpakaian rapi

Berpakaian rapi merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik

Pihak Manajemen PDAM perlu memperhatikan karyawannya agar karyawan berhati-hati saat menggunakan perlengkapan perusahaan, apabila dalam menggunakan perlengkapan perusahaan tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan

Pihak Manajemen PDAM perlu memberi pembelajaran kepada karyawan agar karyawan dapat mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, karena karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan.

f. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan yang tinggi.