

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

VI.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

VI.1.1. Pelaksanaan Disiplin Kerja di PT. MHI

Pelaksanaan disiplin kerja di PT. MHI sudah cukup bervariasi dan terstruktur sedemikian rupa. Hanya saja, pada beberapa program masih perlu dilakukan evaluasi dan penyesuaian agar program tersebut mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun pelaksanaan disiplin kerja di PT. MHI sebagai berikut:

1. Pemberian *reward* berupa penghargaan *the best employee*.
2. Kegiatan *briefing* pagi dan pelaksanaan yel-yel
3. Kegiatan sosialisasi
4. Poster-poster dan banner kedisiplinan
5. Fasilitas APD
6. Teguran lisan
7. Pemotongan upah
8. Pembinaan/*coaching*
9. Pemberian surat peringatan
10. Skorsing
11. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan disiplin kerja di PT. MHI telah mencakup disiplin kerja preventif, disiplin kerja korektif, dan disiplin kerja progresif. Hal ini sesuai dengan teori yang dijadikan acuan pada penelitian ini di mana disiplin kerja terbagi atas disiplin kerja preventif, disiplin kerja korektif, dan disiplin kerja progresif (Handoko dalam Hambali, 2018 hlm. 216).

VI.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan di PT. MHI

Berdasarkan hasil pembahasan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan di PT. MHI. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan di PT. MHI sebagai berikut:

1. Pelaksanaan aturan yang tidak berjalan
2. Ketidakmampuan manajer menjadi *role model*
3. Pemberian sanksi yang kurang logis
4. Pengawasan yang kurang konsisten
5. Budaya negatif yang mengakar di perusahaan
6. Kedekatan pimpinan dengan karyawan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor yang dihasilkan dari penelitian ini sesuai dengan teori yang menjadi acuan penelitian, sebagaimana yang dikatakan Sutrisno dalam Hamali (2018, hlm. 219) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan meliputi besaran kompensasi, keteladanan pimpinan, keberadaan aturan pasti, keberanian pimpinan mengambil tindakan, pengawasan pimpinan, perhatian pimpinan kepada karyawan, dan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung kedisiplinan.

Adapun faktor-faktor yang kurang sesuai dengan teori seperti keberadaan aturan pasti dan perhatian pimpinan kepada karyawan. PT. MHI memiliki aturan baku dalam bentuk Peraturan Perusahaan (PP), namun para karyawan tetap saja melakukan tindakan indisipliner atau melanggar peraturan yang berlaku. Hal ini disebabkan karena kurang maksimalnya pelaksanaan peraturan-peraturan yang ada, sehingga karyawan tidak merasa ada peraturan yang mengatur mereka. Selanjutnya pada faktor perhatian pimpinan kepada karyawan, di PT. MHI para pimpinan memiliki kedekatan dengan para karyawan dan selalu memperhatikan kondisi para karyawannya. Namun, hal ini tidak secara spesifik mempengaruhi karyawan untuk berperilaku disiplin, karena kedekatan antara pimpinan dengan karyawan ini tidak dibarengi dengan keteladanan yang baik dari para pimpinan.

Hasil penelitian ini juga bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sampeliling . Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sampeliling (2015,

hlm. 14) keberadaan aturan pasti dan perhatian pimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan.

VI.2. Keterbatasan

Ketika melakukan proses penelitian terdapat hambatan dan tantangan yang menghambat peneliti dalam melakukan proses penelitian. Hambatan dan tantangan ini berupa:

- a. Sulitnya mencari waktu yang tepat dengan para narasumber untuk melakukan *interview*. Hal ini disebabkan oleh tingginya permintaan dari para *customer* PT. MHI, sehingga para karyawan ini sering *overtime* pada saat bekerja.
- b. Kesulitan menentukan waktu juga dirasakan dengan HRD PT. MHI, hal ini dikarenakan HRD PT. MHI memiliki beberapa tanggung jawab di perusahaan lain, sehingga di sela-sela waktu bekerja beliau tetap bekerja untuk tanggung jawabnya yang lain.
- c. Larangan memotret pada area tertentu PT. MHI membuat peneliti kesulitan dalam melakukan dokumentasi, sehingga dokumentasi yang dilakukan kurang maksimal.

VI.3. Saran

1. Bagi PT. MHI

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh peneliti memberikan beberapa saran terhadap PT. MHI sebagai berikut:

- a. PT. MHI perlu melakukan evaluasi dan perbaikan pada pelaksanaan disiplin kerja yang masih kurang maksimal seperti program *the best employee*, pembaruan spanduk, dan perbaikan birokrasi pada penyediaan fasilitas APD.
- b. PT. MHI perlu mengevaluasi pelaksanaan aturan-aturan yang berlaku dan konsisten terhadap aturan yang telah dibuat agar pelaksanaan aturan

ini dapat terus berjalan, sehingga akan tercapai ketertiban dari para karyawan.

- c. PT. MHI perlu melakukan penegakan aturan terhadap para pimpinan seperti supervisor dan manajer agar para pimpinan ini taat terhadap aturan yang berlaku, sehingga para pimpinan ini dapat menjadi *role model* yang baik bagi para karyawan. Selain itu, PT. MHI juga perlu meminta komitmen para pemimpin di setiap divisi untuk memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya
 - d. PT. MHI perlu memberikan sanksi terhadap karyawan sesuai dengan tingkatan pelanggaran yang tercantum dalam Peraturan Perusahaan, sehingga sanksi yang diberikan terhadap pelanggar masih dalam batas wajar dan dapat diterima oleh para karyawan.
 - e. PT. MHI perlu melakukan perekrutan baik dari internal ataupun eksternal perusahaan sebagai petugas P2HL, hal ini bertujuan untuk meringankan QHSE Officer melakukan pengawasan, karena terasa sulit bagi QHSE Officer untuk mencakup area yang luas dengan lokasi yang berbeda-beda.
 - f. PT. MHI perlu membiasakan kebiasaan-kebiasaan positif diantara para karyawannya, misalnya seperti mewajibkan karyawan saling bertegur sapa ketika bertemu, ataupun memberikan senyuman sesama karyawan PT. MHI.
 - g. PT. MHI perlu memaksimalkan kedekatan pimpinan dengan para karyawannya, pimpinan di setiap departemen perlu melakukan pendekatan-pendekatan secara persuasif kepada para bawahannya agar para bawahannya terpengaruh untuk lebih disiplin.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek yang sama dengan penelitian ini bisa mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti variabel kompensasi dan lingkungan kerja, karena besaran kompensasi di PT. MHI cukup rendah sehingga karyawan tidak memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan yang menyebabkan karyawan apatis terhadap aturan di perusahaan.

Selain itu, kondisi area produksi yang cukup panas dapat membuat karyawan kurang nyaman ketika menggunakan APD.