BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis motivasi kerja karyawan dan kaitannya dengan disiplin kerja pada KSU Tandangsari, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja karyawan pada KSU Tandangsari berada pada kategori cukup baik dengan total skor sebesar 3.076. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki dorongan kerja yang cukup dalam melaksanakan tugas, namun masih belum optimal.

Beberapa indikator yang menunjukkan kondisi baik antara lain sarana dan peralatan kerja, tunjangan asuransi kesehatan, hubungan kerja dengan atasan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, masih terdapat indikator yang perlu ditingkatkan seperti kesempatan promosi jabatan dan sistem penghargaan, yang menunjukkan bahwa aspek pengembangan karir dan kompensasi belum sepenuhnya mendorong motivasi kerja karyawan secara maksimal.

2. Disiplin Kerja Karyawan

Disiplin kerja karyawan pada KSU Tandangsari juga berada pada kategori **cukup baik** dengan total skor sebesar **909**. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah cukup mematuhi peraturan kerja, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki.

Disiplin korektif seperti teguran lisan, teguran tertulis, dan pemberhentian berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa penegakan aturan telah berjalan dengan cukup efektif. Namun, disiplin preventif seperti ketepatan waktu datang, penggunaan waktu istirahat, dan ketepatan waktu pulang kerja masih berada pada kategori cukup baik, yang berarti kesadaran disiplin dari dalam diri karyawan belum sepenuhnya optimal.

3. Kaitan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki kaitan yang erat dengan disiplin kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi, baik dalam hal kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, maupun tanggung jawab dalam pekerjaan.

Sebaliknya, motivasi kerja yang belum optimal, terutama pada aspek penghargaan, promosi jabatan, dan kompensasi, dapat berdampak pada kurangnya disiplin preventif karyawan. Hal ini terlihat dari masih adanya ketidaktepatan waktu kerja dan kurangnya kepatuhan terhadap aturan secara sukarela.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan akan berpengaruh positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan di KSU Tandangsari.

4. Upaya Peningkatan

Upaya yang perlu dilakukan oleh pengurus KSU Tandangsari dalam meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan antara lain dengan meningkatkan sistem penghargaan, memperjelas sistem promosi jabatan,

meningkatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan, serta memperbaiki sistem kompensasi dan tunjangan.

Selain itu, dalam meningkatkan disiplin kerja, pengurus perlu menegaskan aturan kerja, meningkatkan pengawasan, memberikan teladan yang baik, serta menerapkan sistem reward dan punishment secara konsisten dan adil.

5.2. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. **Untuk Pengembangan Ilmu**

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperdalam kajian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja, memperluas objek penelitian dengan sampel yang lebih besar dan beragam, serta menambahkan variabel pendukung seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja agar kajian menjadi lebih lengkap. Selain itu, disarankan untuk menyempurnakan indikator dan metode pengukuran guna memperoleh hasil analisis yang lebih akurat dan terperinci.

2. **Bagi Pengurus KSU Tandangsari**

Pengurus diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui perbaikan sistem penghargaan, pemberian kesempatan promosi jabatan yang lebih jelas, serta peningkatan kesejahteraan melalui gaji dan tunjangan.

Upaya peningkatan motivasi ini diharapkan dapat berdampak langsung terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan, khususnya dalam hal disiplin preventif seperti ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan kerja.

3. Peningkatan Keterkaitan Motivasi dan Disiplin

Pengurus perlu menyadari bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan dua aspek yang saling berkaitan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja tidak hanya dilakukan melalui sanksi (disiplin korektif), tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja karyawan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kepemimpinan yang suportif, serta komunikasi yang efektif.

4. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kesadaran diri dalam bekerja dengan memanfaatkan motivasi yang telah diberikan oleh organisasi untuk meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam bekerja.