

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis dari setiap indikator pada bab sebelumnya, maka penulis akan menyimpulkan sesuai dengan indentifikasi masalah yang dicari adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan pada Koperasi Dewi Sri Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat yang terdiri dari lima sub variabel yaitu kehadiran, ketaatan peraturan kerja, ketaatan standar kerja, tingkat kewaspadaan kerja, dan etika bekerja, masing-masing mempunyai penilaian tersendiri dari karyawan koperasi selaku sumber daya manusia pada koperasi, yang dimana telah diketahui bahwa keseluruhan sub variabel tersebut berada pada penilaian karyawan yang tinggi dengan total skor (413), namun ada beberapa indikator pada sub variabel yang bisa lebih tinggi lagi yaitu pada kehadiran, dan ketaatan kerja yang menunjukkan bahwa nilai skor seharusnya bisa sangat tinggi bilamana karyawan disiplin dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya, dan ketaatan terhadap peraturan kerja tinggi. Nilai-nilai skor tersebut memang subjektif namun apabila dilihat dalam keseluruhan, nilai tersebut hanya menjadi rata-rata saja tidak ada yang menonjol pada koperasi khususnya pada variabel disiplin kerja berdasarkan informasi dari wawancara yang telah didapatkan, bahwa karyawan koperasi tersebut masih kurang baik dalam proses kehadiran, dan ketaatan peraturan kerja dimana masih ada karyawan yang terlambat dan sebagian kecil kurang taat pada peraturan dimulai dari masuk kantor, jam istirahat, hingga pulang kantor, ada juga saat pengumpulan kerja yang tidak sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Begitu juga dengan indikator lainnya pada kategori Cukup, karyawan sudah mampu menerapkan disiplin kerja sesuai dengan sub-sub

variabel yang ada walaupun dalam prakteknya masih banyak kekurangan akan tetapi itu masih dapat ditingkatkan kembali untuk mencapai tingkatan tertinggi dalam disiplin kerja.

2. Prestasi kerja karyawan pada koperasi Dewi Sri Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat, terdiri dari empat sub indikator, yaitu Kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kesungguhan bekerja, dan sikap kerja, keseluruhan nilai dari Hasil Jawaban Karyawan Koperasi Terhadap Indikator variabel prestasi kerja berada pada kategori tinggi dengan total skor (386), kecuali pada indikator kesesuaian pekerjaan dengan tingkat pendidikan, pekerjaan rutin, dan tambahan *extra*, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja, dan tujuan realistis demi karir yang kategorinya cukup, ini menandakan bahwa prestasi kerja karyawan di koperasi tidak bisa maksimal atau tidak bisa dicapai oleh semua karyawan atau beberapa karyawan. Ada banyak alasan tidak tercapainya sebuah prestasi bagi karyawan. Namun apabila karyawan mampu berprestasi dalam bekerja itu dapat lebih banyak membantu perusahaan/koperasi lebih berkembang ke arah yang lebih baik.
3. Adanya peningkatan pada disiplin kerja akan meningkatkan prestasi kerja karyawannya juga. Dari hasil perolehan data hasil diolah dari kuesioner dapat dilihat bahwa prestasi kerja di koperasi Dewi Sri Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat belum maksimal dikarenakan dalam perhitungan pada tiap-tiap indikator masih terdapat nilai yang cukup, itu dikarenakan disiplin kerja karyawan yang tidak maksimal dan masih kurang, dengan demikian sudah selayaknya koperasi Dewi Sri harus memberi perhatian dalam peningkatan disiplin kerja karyawan, meningkatkan prestasi kerja yang mengacu pada mutu disiplin kerja, dan memberi perhatian lebih terhadap apa yang dapat meningkatkan disiplin kerja agar dapat memacu karyawan dapat berprestasi sehingga nantinya koperasi akan terbantu dalam

pengambilan keputusan dan mitigasi resiko yang pada akhirnya untuk koperasi dapat mencapai tujuan koperasi dan tentunya akan berdampak pada peningkatan produktivitas.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta kesimpulan penelitian ini, maka penulis akan memberikan saran kepada koperasi Dewi Sri Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut:

1. Koperasi Dewi Sri harus bisa memberikan pelatihan dan pendidikan tentang pentingnya disiplin kerja, pelatihan ini dapat mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik.
2. Koperasi Dewi Sri untuk dapat memberi perhatian lebih dalam pengembangan sikap dan perilaku karyawan yang berorientasi pada kualitas disiplin kerja sehingga dengan demikian diharapkan akan memberi kontribusi positif juga terhadap prestasi karyawan.
3. Jika diperkenankan untuk menambah jumlah karyawan agar dapat memenuhi tugas-tugas yang ada sehingga pelayanan terhadap anggota atau pelanggan baik.
4. Koperasi Dewi Sri untuk melakukan penilaian terhadap tingkat disiplin karyawan secara berkala karena dengan mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan maka koperasi akan mendapatkan gambaran umum prestasi kerja karyawan sehingga koperasi dapat mengambil langkah dalam pencegahan terhadap hal-hal yang merugikan koperasi dan pengambilan keputusan yang tepat dan cermat dalam pengembangan dan pembinaan karyawan
5. Jika Berkenan koperasi kembali menerapkan kembali absensi kehadiran pada karyawan baik berupa kedatangan masuk kantor ataupun kepulangan karyawan dari kantor berupa *finger print* sehingga terpantau para karyawan datang dan pulang nya.

6. Koperasi Dewi Sri agar meningkatkan perhatian terhadap disiplin kerja terutama pada indikator yang memiliki kriteria cukup yaitu keterbukaan dalam bekerja dan mengikuti arahan atasan agar para karyawan lebih memiliki kesadaran, tanggung jawab peraturan dan tata tertib koperasi
7. Koperasi Dewi Sri untuk memperhatikan juga faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja sesuai dengan yang ada pada indikator di penelitian seperti kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan agar karyawan selalu diberikan pelatihan sesuai pekerjaannya, dan juga pekerjaan rutin dan extra, tanggung jawab pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja, dan tujuan realistis agar karyawan dapat mengembangkan prestasi kerjanya di koperasi.
8. Agar pengurus koperasi Dewi Sri memberikan contoh disiplin kerja yang baik dan patuh, taat, dan mengikuti semua peraturan yang berlaku sehingga diharapkan memberikan motivasi juga terhadap kedisiplinan karyawan, dengan demikian akan meningkatkan disiplin kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan agar tercapai sesuai dengan tujuan dari koperasi.