

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan penelitian mengenai peranan pengurus dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai analisis peran kepemimpinan pengurus dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan di KPRI-KPKS dengan menggunakan metode penelitian deskriptif, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran kepemimpinan pengurus di KPRI-KPKS keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik seperti terlihat pada tabel 4.18 rekapitulasi peran kepemimpinan pengurus. Artinya kepemimpinan pengurus dalam perannya sebagai pemimpin dalam kriteria baik dan perlu ditingkatkan. Hal-hal yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh pengurus di antaranya pembagian tugas antara pengurus dan karyawan, mengatasi masalah yang timbul dalam organisasi, membenahi fasilitas kerja karyawan, kemampuan melakukan pengawasan dan pengendalian kegiatan/usaha KPRI-KPKS dan mengarahkan perumusan rencana, program kerja dan rencana anggaran belanja Koperasi (RAPBK). Peran kepemimpinan pengurus dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah dengan memberikan peringatan secara lisan atau pun peringatan secara tertulis kepada karyawan yang melanggar atau tidak mematuhi peraturan di Koperasi.

2. Disiplin kerja karyawan di KPRI-KPKS secara keseluruhan dalam kriteria sedang (cukup baik) seperti terlihat pada tabel 4.26 rekapitulasi disiplin kerja karyawan. Artinya disiplin yang dicapai oleh karyawan dalam kriteria sedang (cukup baik), adapun beberapa hal yang harus diperhatikan dan ditingkatkan oleh karyawan yaitu peringatan secara tertulis, ketepatan masuk kerja, ketepatan waktu berakhir dan ketertiban ruang kerja.
3. Upaya-upaya yang dilakukan peran kepemimpinan pengurus dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan yang harus dilakukan oleh Pengurus di KPRI-KPKS adalah dengan datang lebih awal dalam bekerja agar karyawan dapat mencontoh pengurus. Memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan dan memberikan gaji yang layak kepada karyawan. Adapun upaya lain yang harus diberikan oleh pengurus Koperasi KPRI-KPKS dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah dengan memberikan peringatan berupa teguran secara lisan kepada karyawan yang tidak mematuhi perintah kerja yang sudah ditetapkan oleh Koperasi KPRI-KPKS. Baik teguran secara tertulis maupun teguran secara lisan agar karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama dalam melakukan pekerjaan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka penulis memberikan saran yang sekiranya dapat menjadi bahan pertimbangan mengenai peran kepemimpinan pengurus dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan, adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Pengurus harus melakukan pendampingan secara intensif kepada karyawan dan meningkatkan pendekatan interpersonal dengan karyawan sehingga karyawan lebih merasa dekat dengan atasan tetapi tetap dalam batasan sebagai atasan dan bawahan, pengurus sebaiknya lebih tegas dalam pemberian sanksi untuk karyawan yang selalu telat dan memiliki tingkat kehadiran yang kurang baik.
2. Disiplin itu sangat diperlukan. Karena dalam aplikasinya, kedisiplinan sangat berguna sebagai tolak ukur mampu atau tidaknya karyawan dalam menaati aturan yang sangat penting bagi stabilitas koperasi. Disiplin kerja karyawan di Koperasi KPRI-KPKS harus lebih ditingkatkan lagi khususnya pada indikator kriteria rendah dan sedang (kurang baik dan cukup baik) yaitu peringatan secara tertulis, ketepatan masuk kerja, ketepatan waktu berakhir dan ketertiban ruang kerja, pengurus bisa saja memberikan penilaian kepada karyawan misalnya dengan adanya reward setiap tiga bulan sekali untuk karyawan terbaik dan terdisiplin sehingga karyawan termotivasi untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh koperasi.
3. Akan lebih baik jika pengurus menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. Pengurus akan memberikan reward atas disiplin kerja karyawan, meskipun dalam bentuk kecil dan menerapkan teknologi *fingerprint* untuk mengetahui dalam hal ketepatan masuk kerja, ketepatan berakhir kerja. Sedangkan bagi yang melanggar peraturan dikenakan *punishment* atau sanksi yang telah disepakati bersama, misalnya terlambat 15 menit dikenakan denda 25.000, pengurus juga lebih baik mengadakan evaluasi disiplin kerja per bulan atau per tiga bulan

sekali. Dengan demikian maka akan memotivasi karyawan untuk menunjukkan performa yang lebih baik dalam disiplin kerja.



IKOPIN