

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari kajian yang telah diuraikan sebelumnya pada BAB IV, maka penulis dapat menyimpulkan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Industri Batur Jaya Kabupaten Klaten menjadi beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner disiplin kerja di Koperasi Industri Batur Jaya Kabupaten Klaten dengan 35 orang karyawan yang diteliti didapat total skor variable sebesar 793 dan termasuk kedalam kategori interval 728 – 951 yang artinya Cukup. Masih ada indikator yang belum optimal atau perlu ditingkatkan terkait dengan disiplin kerja di Koperasi Industri Batur Jaya seperti indikator ketatahan yaitu mengenai mematuhi aturan koperasi dan absensi karyawan yang dinilai kurang baik. Lalu untuk indikator ketepatan waktu yaitu waktu masuk kerja dan memulai pekerjaan dan ketepatan menyelesaikan tugas dinilai cukup. Sedangkan untuk indikator penggunaan sarana koperasi dan mengikuti prosedur kerja juga dinilai cukup yang dapat diartikan bahwa perlu adanya usaha untuk meningkatkan indikator-indikator yang dinilai cukup agar lebih baik lagi.
2. Kinerja karyawan di Koperasi Industri Batur Jaya Kabupaten Klaten dengan 8 indikator dan dengan 35 orang responden yang diteliti didapat total skor variabel sebesar 930, hal ini termasuk kedalam kategori interval 728-951 yang artinya Cukup. Kinerja karyawan pada Koperasi Industri

Batur Jaya Kabupaten Klaten pada umumnya telah dilaksanakan dengan cukup baik, namun masih ada beberapa indikator yang belum dicapai secara optimal atau belum efektif seperti ketelitian hasil kerja, jumlah pekerjaan rutin yang dikerjakan, pekerjaan tepat waktu, dan tanggung jawab terhadap kesalahan pekerjaan.

3. Dalam hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji statistik, dapat disimpulkan bahwa pengujian regresi linier sederhana disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah *significant* atau terdapat pengaruh. Besarnya koefisien korelasi adalah 0,896 artinya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat. Sedangkan besarnya pengaruh adalah sebesar 0,803 atau 80,3%, artinya perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 80,3% dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya 19,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran yang sekiranya dapat menjadi bahan pertimbangan khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Industri Batur Jaya Kabupaten Klaten, adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Disiplin kerja, diharapkan Koperasi Industri Batur Jaya Kabupaten Klaten dapat melakukan absensi secara elektronik untuk membentuk karyawan dalam menghargai waktu dan agar teratur sehingga pengurus koperasi bisa memiliki laporan kehadiran maupun keterlambatan karyawan.

Memberikan sosialisasi pentingnya penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) saat bekerja agar menghindari kecelakaan kerja dan terhambatnya kinerja karyawan. Selain itu diharapkan dapat melatih karyawan agar bersikap jujur pada dirinya sendiri untuk tidak membolos kerja maupun meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya. Pengurus koperasi diharapkan dapat memberikan sanksi maupun reward sesuai dengan kedisiplinan kerja karyawan agar kedisiplinan kerja karyawan Koperasi Industri Batur Jaya Kabupaten Klaten semakin membaik.

2. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan kembali terutama dalam hal ketelitian hasil kerja, jumlah pekerjaan rutin yang dikerjakan, pekerjaan tepat waktu, dan tanggung jawab terhadap kesalahan pekerjaan. Koperasi diharapkan dapat membuat Standar Operasional Manajemen khusus karyawan Koperasi Industri Batur Jaya Kabupaten Klaten agar memperoleh hasil kerja yang paling efektif untuk menjalankan tugasnya. Selain itu koperasi diharapkan mengadakan pelatihan-pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawannya.