

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara pengalaman ketidaksopanan kerja dengan disiplin kerja karyawan PT. Yuniko Asia Prima. Disiplin kerja karyawan menjadi sangat penting bagi dalam sebuah perusahaan karena dengan disiplin yang baik, perusahaan dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Namun, pelanggaran disiplin kerja masih banyak terjadi di lingkungan PT. Yuniko Asia Prima Bandung. Hal tersebut menjadi keresahan dan masalah yang jika dibiarkan terus-menerus akan merugikan pihak perusahaan maupun karyawan lainnya. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif yang signifikan antara Pengalaman Ketidaksopanan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan. Setelah dilakukan penelitian, disimpulkan bahwa dengan Nilai $r = -0,140$ dan $p = 0,103$ artinya pada penelitian ini hipotesis ditolak atau tidak ada hubungan negatif yang signifikan antara pengalaman ketidaksopanan kerja dengan disiplin kerja karyawan PT. Yuniko Asia Prima Bandung. Artinya semakin tinggi pengalaman ketidaksopanan kerja yang dialami seseorang belum tentu menjadi faktor penyebab menurunnya disiplin karyawan yang bersangkutan.

B. Saran

1. Bagi Karyawan

Bagi karyawan, peneliti berharap karyawan dapat tetap mempertahankan disiplin kerjanya sehingga dapat maksimal dalam bekerja. Karyawan yang belum disiplin dalam bekerja agar meningkatkan kedisiplinannya sehingga perusahaan bisa lebih baik dalam melayani dan memberikan jasanya. Berkenaan dengan hubungan kemanusiaan, peneliti berharap setiap karyawan dapat menghormati karyawan lainnya dan tidak menimbulkan masalah-masalah berkenaan dengan ketidaksopanan kerja sehingga kerjasama yang baik antar karyawan dapat terjalin serta menjadikan perusahaan sebagai tempat yang nyaman bagi setiap karyawan

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, peneliti berharap perusahaan dapat lebih memperhatikan apa yang terjadi pada karyawan. Perusahaan bisa menetapkan aturan yang lebih ketat dan menemukan solusi dalam setiap permasalahan. Berkenaan dengan disiplin kerja, perusahaan dapat memberikan sanksi yang tegas jika karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan karena jika hanya diberikan sanksi pemotongan upah per jam yang diberikan tidak akan menimbulkan efek jera bagi karyawan seperti pemotongan upah dengan nominal yang lebih besar daripada upah perjam nya sehingga karyawan PT. Yuniko Asia Prima yang rata-rata mementingkan upah atau bayaran dapat meminimalisir ketidakdisiplinan dalam bekerja sehingga disiplin kerja tidak lagi menjadi permasalahan di perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, peneliti berharap peneliti selanjutnya dapat lebih menyempurnakan pelaksanaan penelitian dengan menghindari hambatan-hambatan dan keterbatasan-keterbatasan seperti:

- a. Ketika menyebarkan skala tersebut terjadi kesalahan di awal yaitu peneliti menitipkan skala penelitian kepada kepala bidang masing-masing yang lebih mengenal karyawannya. Tetapi, meskipun sudah diberikan kepada kepala bidang akan tetapi skala yang dikembalikan kepada peneliti tidak ada yang terisi. Sehingga peneliti harus membagikan sendiri skala penelitian.
- b. Penelitian dilakukan dengan menggunakan skala perilaku. Pada saat pengisian skala oleh subjek yang sudah dipilih, hampir seluruhnya tidak mengisi sesuai dengan yang terjadi atau yang dialami subjek. Subjek memilih pilihan jawaban yang dianggap paling baik sehingga menyebabkan adanya perbedaan yang jauh dari asesment awal yang peneliti lakukan. Keadaan seperti ini menjadi kelemahan dari penggunaan skala dalam penelitian ini.

Jika hal tersebut dapat dilakukan, maka akan menambah hasil baru bagi penelitian tentang disiplin kerja dan pengalaman ketidaksopanan kerja di Indonesia dan dapat membantu peneliti lain dalam melaksanakan penelitian dengan tema yang sama. Bagi peneliti selanjutnya mungkin bisa ditambahkan juga menggunakan metode lain yang sifatnya objektivitas bukan subjektivitas sehingga dapat menghasilkan penelitian yang benar-

benar sesuai dengan objek yang ingin diteliti dalam hal ini disiplin kerja dan ketidaksopanan kerja.