BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah penulis mengadakan penelitian mengenai pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT.Global Service Provider maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. PT.Global Service Provider (GSP) adalah penyedia Jasa Kebersihan, alat-alat kebersihan, Pertamanan dan jasa keamanan yang professional. Sebagai perusahaan jasa yang selalu mengutamakan kepuasan pelanggan PT.Global Service Provider menuntut disiplin kerja bagi para karyawannya, Adapun pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT.Global Service Provider dilakukan berpedoman pada peraturan disiplin kerja karyawan yang dikeluarkan oleh perusahaan dan berlaku untuk semua kalangan perusahaan. Sejauh ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT.Global Service Provider telah terlaksana dengan cukup baik dilihat dari skala-skala pelanggaran yang terbilang kecil dan tidak sering terjadi, namun itu bukan hal yang besar karena dapat diatasi dengan adanya sanksi-sanksi yang telah dibuat perusahaan.
2. Tujuan Pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT.Global Service Provider adalah untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang

maksimal, dengan produktivitas karyawan yang maksimal maka produksi jasa perusahaan pun meningkat dan lebih berkualitas sehingga dapat membuat para pelanggan jasa PT.Global Service Provider merasa puas dan pada akhirnya tujuan perusahaan untuk mencari keuntungan tercapai secara efektif dan efisien.

3. Kendala-kendala yang timbul dalam kegiatan disiplin kerja pada PT.Global Service Provider adalah mengenai kehadiran, disiplin terhadap waktu kerja, melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing, kendala-kendala yang timbul masih dalam skala yang kecil dan masih dapat diatasi oleh pihak perusahaan.
4. Cara mengatasi kendala-kendala di PT.Global Service Provider adalah dengan cara :

   Untuk tindakan disipliner atau sanksi terhadap karyawan yang tidak mematuhi tata tertib diantaranya diberlakukannya beberapa sanksi seperti :

a. Teguran Lisan
b. Teguran Tertulis atau Surat Peringatan I, II, dan III
c. Pemberhentian Sementara (*Scorsing*)
d. Sanksi Penurunan jabatan
e. Pemberhentian Hak Kerja

Sebaliknya bagi karyawan yang disiplin dan mematuhi peraturan tata tertib akan diberi tindakan penghargaan seperti :

a. Pemberian Pujian (Penghargaan / Pengakuan)
b. Pemberian Bonus
c. Kenaikan upah atau gaji
d. Promosi jabatan

5.2 Saran

Dengan Tidak Bermaksud untuk melangkahi wewenang perusahaan dan dengan pengetahuan penulis yang terbatas, penulis akan mencoba memberikan saran-saran yang berkaitan dengan Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan,

1. Kepada Perusahaan
   a. Memperinci kembali disiplin – disiplin kerja yang ingin diterapkan, sehingga karyawan lebih paham dan tidak melakukan pelanggaran lagi.
   b. Terhadap pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan karyawan sebaiknya antara atasan dan bawahan lebih menjalankan komunikasi secara dua arah agar mendapat timbal balik yang baik, sehingga memudahkan titik temu pencarian akar masalah kesulitan karyawan melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga perusahaan juga lebih mudah menetapkan solusi agar disiplin kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi.

c. Diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan lagi kebutuhan karyawan agar semangat kerja karyawan tumbuh sehingga mereka mampu mendisiplinkan diri mereka dengan sukarela.

2. Kepada Karyawan

a. Karyawan diharapkan lebih menanamkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan demi kelangsungan hidup perusahaan yang secara tidak langsung menjamin kelangsungan hidup mereka juga dalam mencari nafkah.

b. Karyawan diharapkan dapat lebih memahami lagi akan batasan-batasan mengenai hak dan kewajiban jabatan pekerjaan mereka agar tidak terjadi penyalahgunaan wewenang yang menuju tindakan tidak disiplin dan dapat merugikan perusahaan juga dirinya endiri.

c. Jika ada yang tidak berkenan mengenai peraturan yang telah ditetapkan lebih baik karyawan mencoba berkomunikasi atau bermusyawarah dengan atasan.