

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

##### **5.1.1 Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan di Pos Indonesia (Persero)**

Setelah penulis mengadakan penelitian mengenai pelaksanaan disiplin kerja di PT Pos Indonesia (Persero) dan kemudian mengemukakan uraian serta memberikan analisis, maka penulis dapat menarik kesimpulan, bahwa pelaksanaan mengenai kewajiban dan larangan, jam waktu kerja, penampilan berpakaian pada saat berkerja, dan absensi, dapat dikatakan sesuai dengan teori-teori tentang jenis pendisiplinan yaitu Disiplin Preventif.

##### **5.1.2 Kendala Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero)**

Setelah penulis mengadakan penelitian mengenai pelaksanaan disiplin kerja di PT Pos Indonesia (Persero) dan kemudian mengemukakan uraian serta memberikan analisis, tentang kendala-kendala yang muncul pada saat pelaksanaan disiplin, maka penulis dapat menarik kesimpulan, bahwa kendala-kendala yang terjadi di PT Pos Indonesia (persero) dapat dikatakan sesuai dengan teori-teori jenis pendisiplinan yaitu Disiplin Korektif dan Disiplin Progresif.

### **5.1.3 Solusi Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero)**

Setelah penulis mengadakan penelitian mengenai pelaksanaan disiplin kerja di PT Pos Indonesia (Persero) dan kemudian mengemukakan uraian serta memberikan analisis, penulis menyimpulkan mengenai usaha-usaha atau solusi untuk mengatasi kendala-kendala yang muncul pada saat pelaksanaan disiplin, adalah memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahan yang telah diperbuat. Maka penulis dapat menarik kesimpulan, bahwa usaha-usaha atau solusi yang ada dapat dikatakan sesuai dengan teori-teori jenis pendisiplinan yaitu Disiplin Korektif, Disiplin Progresif, dan Aturan Kompor Panas.

### **5.2 Saran**

Untuk mengatasi kendala yang terjadi dalam pelaksanaan disiplin kerja di PT. Pos Indonesia (Persero), maka diperlukan usaha-usaha yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut, yaitu:

1. Dibutuhkan partisipasi semua karyawan baik atasan dan bawahan di lingkungan PT Pos Indonesia (Persero) untuk menegakkan disiplin kerja, tanggung jawab serta pemahaman yang baik mengenai disiplin.
2. Perlunya kebijakan dari atasan yang lebih mengikat dan lebih jelas sehingga seluruh karyawan tidak punya pilihan lain, selain mentaati peraturan atau terkena hukuman.

3. Dengan memberikan penghargaan baik dalam bentuk bonus, sertifikat, penghargaan menjadi karyawan teladan, memberikan kesempatan kenaikan jabatan, menaikkan upah, dan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk mendisiplinkan diri sendiri.
4. Keterlambatan, usaha untuk mengatasi keterlambatan kerja karyawan yaitu, memberikan toleransi waktu paling telat datang, yaitu pukul 08.30. Ini dilakukan agar memberikan kesempatan kepada karyawan agar tidak datang terlambat setiap hari.
5. Kehadiran/absensi, usaha yang dilakukan untuk mengatasi kehadiran atau absensi sesuai data yang ditemukan mengenai absensi banyak karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit, maka perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih mengenai masalah kesehatan.
6. Memberikan diklat pengetahuan disiplin, usaha ini dilakukan dengan pelatihan atau seminar guna memahami betapa pentingnya disiplin, baik dalam bekerja ataupun bagi diri sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T.H., **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta, 2000
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P., **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2002
- Mukaram dan Marwansyah, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan ke 2, PT Erlangga, Bandung, 2000
- Prabu Mangkunegara, Dr. A. A. Anwar, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, PT Remaja RosdaKarya, Bandung, 2001
- Rivai, Prof. Dr. Veinthezel, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003
- Sastro Hadiwiryo, DR. B. Siswanto, **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2001
- Simanora, Henry, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi ke 3, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta, 2003
- Teguh Sulistiyani & Rosidah, Ambar, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003