

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tahap analisis yang telah dilakukan dari data yang diperoleh dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. Sistem presensi *fingerprint* yang diterapkan di Favehotel PGC Cililitan telah terbukti efektif dalam meningkatkan kedisiplinan dan akurasi pencatatan kehadiran karyawan. Sistem ini memberikan kemudahan bagi karyawan dalam melakukan Presensi, sekaligus mengurangi potensi kesalahan manusia dan manipulasi data. Namun, terdapat beberapa kendala teknis yang terkadang muncul, seperti *error* pada mesin *fingerprint*. Oleh karena itu, perlu dilakukan pemeliharaan rutin dan perbaikan segera jika terjadi masalah untuk memastikan kelancaran operasional sistem.
2. Karyawan Favehotel PGC Cililitan menunjukkan tingkat disiplin kerja yang baik, terutama dalam hal ketepatan waktu, pemanfaatan sarana *fingerprint*, dan ketaatan pada standar kerja. Mereka memahami pentingnya kehadiran tepat waktu dan berusaha untuk mematuhi kebijakan perusahaan terkait keterlambatan. Namun, beberapa faktor internal seperti pertemuan mendadak, dan kondisi kesehatan serta faktor eksternal seperti kemacetan lalu lintas dan kendala transportasi umum, dapat menjadi hambatan dalam menjaga ketepatan waktu. Untuk

mengatasi hal ini, penting untuk dilakukan proses interaksi atau komunikasi yang lebih baik antara karyawan dengan pihak manajemen.

3. Terdapat faktor yang memberikan pengaruh pada disiplin kerja karyawan, baik internal maupun eksternal. Faktor internal seperti tujuan dan kemampuan individu, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pengawasan, dapat mempengaruhi motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan. Sementara itu, faktor eksternal seperti pertemuan mendadak, kondisi kesehatan, kemacetan lalu lintas, dan kendala transportasi umum juga dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Untuk mengatasi masalah keterlambatan, Favehotel PGC Cililitan menerapkan sanksi yang bertahap, mulai dari teguran lisan hingga peringatan tertulis, dengan tujuan mendorong perubahan perilaku dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sanksi ini diharapkan dapat memberikan efek jera dan mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

Hasil Penelitian ini bersesuaian dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kasemen, Wolor, dan Marsofiyati 2023), (Puspaningrum, Adji, dan Naning 2019), (Desmarini dan Kasman 2020), (Surito, Arifin, dan Aiyub 2020), (Pramularso et al. 2023), (M. Putra et al. 2023), (Komariyah dan Laelawati 2023), (Milliana,

Andry Stepahnie Titing, dan Hendrik 2023), (Pratama, Pertiwi, dan Yuliawati 2022), (S. A. Putra 2021) dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja penting untuk dilakukan dalam mendukung kelancaran kegiatan kerja sehingga hasil yang diperoleh lebih optimal.

5.2.2 Implikasi Praktis

Pada hasil penelitian ini didapatkan implikasi bahwa Favehotel PGC Cililitan sudah melakukan disiplin kerja dengan baik, sistem pelaksanaan presensi sudah dilakukan sesuai ketentuan yang ada. Kemudian disiplin kerja juga dilakukan sesuai peraturan perusahaan, walaupun ada beberapa karyawan terlambat masuk kerja yang menyebabkan karyawan tidak efektif dalam bekerja dan kurangnya kesadaran diri karyawan pada presensi karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari pada tahap penelitian ini, masih terdapat sejumlah keterbatasan yang menunjukkan perlunya dukungan dari penelitian-penelitian lain. Keterbatasan tersebut sebagai berikut:

1. Peneliti hanya mewawancarai beberapa karyawan saja, sehingga hasil penelitian ini hanya mewakili pandangan dari beberapa karyawan yang diwawancarai.

2. Bagi peneliti terdapat keterbatasan dari segi waktu untuk menyelenggarakan penelitian ini sehingga peneliti dirasa masih kurang memperdalam penelitian ini.
3. Fokus penelitian ini hanya pada disiplin kerja yang berkaitan dengan kehadiran, sehingga tidak membahas aspek-aspek lain dari disiplin kerja secara keseluruhan.

5.4 Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil dari bagian pembahasan dan kesimpulan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti menyarankan beberapa rekomendasi diantaranya:

1. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel, sehingga disarankan untuk penelitian berikutnya untuk menggunakan lebih dari satu variable guna menghasilkan hasil yang lebih variatif.
2. Guna memperoleh hasil yang lebih baik dan akurat, penelitian sejenis selanjutnya diharapkan mampu menambahkan dokumentasi yang diperlukan.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggali lebih dalam mengenai faktor lain yang mampu memberikan pengaruh pada disiplin kerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja.