

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Penulis mengadakan observasi pada AJB Syariah Bumiputera 1912 Jl. Pemuda No. 140 Lt.4 Rawamangun Jakarta Timur 13220.
2. Ketika mengadakan observasi, penulis menemukan beberapa masalah, diantaranya:

- 1) Dalam ketetapan datang ke kantor, karyawan pada Kantor Cabang Syariah Rawamangun AJB Bumiputera 1912 sering datang terlambat.

Dalam menerapkan disiplin kerja seperti yang dikatakan Singodimejo, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh seorang manajer, yaitu kompensasi, keteladanan pimpinan, ada atau tidaknya aturan yang pasti, kepengawasan pimpinan, hubungan baik antara atasan dengan bawahan, serta kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Penulis untuk mengatasi masalah tersebut yaitu seorang manajer perlu memperhatikan hal seperti diatas karena dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Apabila manajer memperhatikan hal tersebut, karyawan akan termotivasi dan disiplin untuk datang ke kantor lebih awal.

- 2) Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan pada Kantor Cabang Syariah Rawamangun AJB Bumiputera 1912 tidak bekerja secara optimal.

Mengacu kepada teori yang dikemukakan oleh Robert dan Jackson yaitu pemimpin hendaknya melakukan pendekatan disiplin kepada bawahannya dengan dua pendekatan yaitu pendekatan disiplin positif dan pendekatan disiplin progresif.

Menurut Penulis dalam mengatasi masalah tersebut diatas sebaiknya seorang manajer harus mendengarkan kemauan dan keinginan setiap karyawannya apabila karyawan tersebut mampu bekerja atau memberikan hasil yang optimal sehingga tujuan perusahaan, dan masing-masing karyawan terpenuhi kemudian manajer akan merekomendasikan karyawan yang berprestasi kepada pimpinan dan pimpinan akan memberikan bonus atau promosi jabatan sehingga dapat memotivasi karyawan dalam disiplin kerja dengan tujuan memberikan hasil yang lebih baik lagi.

3) Pada saat pelaksanaan rapat, banyak karyawan pada Kantor Cabang Syariah Rawamangun AJB Bumiputera 1912 tidak menghadiri rapat.

Mengacu kepada pendapat Robert dan Jackson tentang pendisiplinan yang efektif yaitu dengan pelatihan untuk supervisor, konsistensi dalam tindakan pendisiplinan, dokumentasi, tindakan disiplin yang langsung, disiplin yang impersonal serta pemberhentian di langkah pendisiplinan final.

Menurut Penulis dalam mengatasi masalah diatas yaitu Ketika manajer menghadapi karyawan yang bermasalah tersebut, saat inilah seharusnya manajer atau atasan harus bersikap tegas dan professional dalam mengambil suatu keputusan. Jika semuanya berjalan sesuai aturan dan prosedur perusahaan, maka produktivitas kerja meningkat dan tujuan individu serta perusahaan dapat cepat tercapai.

## **B. Saran**

### 1. Untuk Perusahaan

Agar Pimpinan Kantor Cabang Syariah Rawamangun AJB Bumiputera 1912 dapat meningkatkan disiplin kerja yang efektif ke karyawannya dengan melalui pendekatan pendekatan positif yang bersifat konstruktif dan konseling. Selain itu dalam mengatasi karyawan yang bermasalah pemimpin pun harus konsisten dan tegas dalam menjalani aturan tata tertib di perusahaan.

### 2. Untuk Universitas

Sebaiknya Fakultas Ekonomi memiliki kerjasama dengan perusahaan sehingga mahasiswa tidak mengalami kesulitan dalam melakukan observasi.