

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti menggunakan perangkat lunak *IBM SPSS Statistic 26*, mengenai pengaruh pengawasan dan *punishment* terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi di PT. ASP Land Group. Maka, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. ASP Land Group. Artinya, ketika pengawasan dilakukan secara spesifik, terarah, dan sesuai dengan tugas-tugas tertentu, karyawan merasa lebih diperhatikan, didukung, dan diarahkan, sehingga dorongan mereka untuk bekerja lebih baik menjadi lebih tinggi.
2. *Punishment* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. ASP Land Group. Artinya, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja melalui penerapan hukuman seperti teguran atau sanksi tidak efektif dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.
3. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. ASP Land Group. Artinya, semakin efektif pengawasan yang dilakukan maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan.
4. *Punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. ASP Land Group. Artinya, penerapan hukuman terhadap perilaku yang melanggar aturan jika dilakukan secara terarah dan proporsional dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang telah ditetapkan.

5. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. ASP Land Group. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kedisiplinan mereka dalam menjalankan tugas dan menaati aturan perusahaan.
6. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. ASP Land Group. Artinya, pengawasan dapat berpengaruh secara langsung dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan tanpa melalui variabel mediasi.
7. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan PT. ASP Land Group. Artinya, *punishment* dapat berpengaruh secara langsung dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan tanpa melalui variabel mediasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diambil oleh peneliti, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. ASP Land Group dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan sehingga visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban angket untuk variabel pengawasan sebagian besar karyawan PT. ASP Land Group memiliki penilaian rendah terhadap indikator inspeksi langsung dan evaluasi hasil kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan langsung di lapangan serta penilaian kinerja pascakegiatan belum sepenuhnya optimal. Padahal, kedua indikator tersebut memegang peranan penting dalam memastikan terciptanya kedisiplinan kerja. Kurangnya inspeksi langsung dapat menyebabkan berkurangnya kontrol terhadap aktivitas karyawan secara real-time, sehingga potensi pelanggaran disiplin lebih sulit dideteksi sejak awal. Demikian pula,

evaluasi hasil kerja yang kurang intensif dapat membuat karyawan tidak mendapatkan umpan balik yang jelas terhadap performa mereka, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan tanggung jawab kerja. Oleh karena itu, PT. ASP Land Group sebaiknya memperkuat fungsi pengawasan melalui peningkatan frekuensi inspeksi langsung dan sistem evaluasi kerja yang lebih terstruktur. Dengan demikian, pengawasan dapat berjalan lebih efektif sebagai instrumen kontrol manajerial yang mendukung peningkatan disiplin kerja secara menyeluruh.

- b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban angket untuk variabel *punishment* sebagian besar karyawan PT. ASP Land Group memiliki penilaian rendah terhadap indikator pemberian pemberitahuan dan pemberian sanksi atau hukuman. Temuan ini menunjukkan bahwa mekanisme penegakan aturan, khususnya dalam hal pemberitahuan pelanggaran dan pemberian sanksi yang tegas, belum dilaksanakan secara konsisten. Padahal, pemberian peringatan dan sanksi yang jelas merupakan elemen penting dalam sistem disiplin kerja, karena berfungsi sebagai alat kontrol perilaku dan pembelajaran bagi karyawan. Untuk itu, PT. ASP Land Group sebaiknya memperkuat implementasi sistem *punishment* dengan memastikan bahwa setiap pelanggaran terhadap aturan kerja ditindaklanjuti melalui prosedur yang adil, tegas, dan komunikatif. Pemberitahuan formal dan sanksi yang sesuai harus diberikan secara konsisten agar menumbuhkan efek jera serta meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan.
- c. Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban angket untuk variabel motivasi kerja sebagian besar karyawan PT. ASP Land Group memiliki penilaian rendah terhadap indikator dukungan sosial dan kesempatan berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa aspek hubungan sosial di lingkungan kerja serta peluang pengembangan diri belum sepenuhnya dirasakan secara optimal oleh karyawan. Padahal, kedua indikator tersebut termasuk dalam faktor eksternal yang berperan penting dalam

membangun motivasi kerja. Rendahnya motivasi akibat kurangnya dukungan dan ruang pengembangan dapat berdampak langsung pada menurunnya semangat dan kedisiplinan kerja, seperti keterlambatan, kurangnya tanggung jawab, atau rendahnya komitmen terhadap tugas. Untuk itu, PT. ASP Land Group sebaiknya meningkatkan upaya dalam membangun lingkungan kerja yang suportif serta menyediakan program pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan meningkatnya motivasi melalui dukungan sosial dan kesempatan berkembang, maka kedisiplinan kerja karyawan pun akan lebih mudah terbentuk secara internal dan berkelanjutan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap disiplin kerja seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja agar dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.
- b. Untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian, peneliti selanjutnya bisa memperluas objek penelitian tidak hanya di satu perusahaan, tetapi di beberapa perusahaan dalam sektor properti atau sektor lainnya yang memiliki karakteristik serupa dengan sampel yang lebih besar.