

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan evaluasi data analisis dan temuan penelitian yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa terdapat hubungan antara faktor kompensasi dan tingkat disiplin kerja pegawai. Untuk merinci lebih lanjut, simpulan dari studi ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Kompensasi dinilai berada dalam kategori sangat baik, sejalan dengan hasil rata-rata umum yang terdeteksi dan diukur dari tiga dimensi yaitu Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Kompensasi Non Finansial. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan kepada para pegawai secara umum sudah diberikan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan seperti pemberian kompensasi finansial berupa gaji, bonus, dan insentif, lalu pemberian kompensasi finansial tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, dan fasilitas, kemudian kompensasi non finansial yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.
2. Disiplin Kerja Pegawai dinilai berada dalam kategori sangat baik, sejalan dengan hasil rata-rata umum yang terdeteksi dan diukur melalui tiga dimensi Disiplin Kerja Pegawai yaitu Taat Terhadap Aturan Waktu, Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan, dan Taat Terhadap Peraturan Perusahaan. Dengan demikian, secara umum pegawai memiliki disiplin kerja yang baik dilihat dari indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja dan peraturan kerja, serta etika.
3. Hasil analisis data mengenai pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai mengindikasikan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat disetujui, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan. Selanjutnya, terdapat korelasi yang kuat antara tingkat kompensasi dan tingkat disiplin kerja. Artinya, perubahan dalam tingkat disiplin kerja cenderung bergantung pada faktor kompensasi. Meskipun demikian, disiplin kerja juga dipengaruhi oleh variabel lain seperti tujuan dan keterampilan individu, contoh kepemimpinan yang

diberikan, aspek keadilan, waskat, tindakan hukuman, ketegasan dalam aturan, serta dinamika hubungan antarpersonal.

5.2 Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dijalankan mengenai pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai, maka dapat diidentifikasi implikasi sebagai berikut.

1. Kompensasi yang baik dilihat dari kesesuaian indikator yang ada dengan ketentuan yang telah ditetapkan yang meliputi kompensasi finansial langsung (gaji, bonus, insentif), kompensasi finansial tidak langsung (asuransi, tunjangan, cuti, fasilitas), dan kompensasi non finansial (pekerjaan, lingkungan pekerjaan). Hal tersebut dapat diartikan bahwa dengan adanya kompensasi yang baik dan sesuai akan memberikan dampak positif kepada para pegawai yaitu berupa semangat dan motivasi para pegawai serta kepuasan pegawai yang meningkat sehingga dengan begitu adanya kompensasi membuat organisasi dapat memperoleh, memelihara, dan menjaga para pegawainya dengan baik. Adapun jika kompensasi yang diberikan dikatakan tidak baik dan tidak sesuai maka akan memberikan dampak negatif kepada para karyawan yaitu meningkatkan konflik dan ketidakpuasan para pegawai sehingga berdampak pada para pegawai tidak menunjukkan kemampuan atau usaha terbaiknya terutama dalam perihal disiplin kerja. Pada kompensasi, walau skor rata-rata keseluruhan menunjukkan hasil yang sangat baik, namun kompensasi belum mencapai hasil yang maksimal, karena pada indikator bonus, insentif, dan asuransi yang diterima para pegawai masih dikategorikan baik.
2. Disiplin kerja pegawai yang baik dapat dilihat dari ketaatan pegawai dalam perihal taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, serta taat terhadap peraturan perusahaan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa dengan adanya disiplin kerja pegawai yang baik akan memberikan dampak positif kepada para pegawai yaitu berupa terjaminnya serta terpelihara tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan sehingga menghasilkan hasil yang optimal. Begitupun bagi para pegawainya, jika disiplin kerja yang dimiliki pegawai baik maka akan memberikan dampak suasana kerja yang

menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun jika disiplin kerja yang ada tidak baik maka akan memberikan dampak negatif kepada para pegawai yaitu semangat kerja para pegawai yang menurun dan juga lingkungan pekerjaan yang tidak membuat nyaman dikarenakan organisasi berjalan tidak semestinya karena tidak mengikuti beberapa aturan waktu yang telah ditentukan. Pada disiplin kerja, walau skor rata-rata keseluruhan menunjukkan hasil yang sangat baik, namun disiplin kerja pegawai masih belum mencapai hasil yang maksimal, karena pada indikator frekuensi kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja para pegawai masih dikategorikan baik.

3. Kompensasi memiliki peran sebagai elemen yang berpotensi memengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai dan memiliki konsekuensi terhadap peningkatan maupun penurunan disiplin kerja. Dapat dipahami bahwa kompensasi yang baik dan sesuai dengan ketentuan, maka akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja pegawai. Begitupun sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai akan membuat para pegawai tidak menunjukkan kemampuan terbaiknya terutama dalam hal disiplin kerja.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di PPSDMA KESDM, maka terdapat beberapa hal yang peneliti rekomendasikan diantaranya ialah sebagai berikut.

1. Bagi Pihak Lembaga

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Dalam pelaksanaannya diharapkan lembaga atau pimpinan untuk lebih memperhatikan kembali terkait dengan pemberian kompensasi seideal mungkin terutama terkait kompensasi finansial langsung. Hal tersebut disebabkan karena dari hasil penelitian dimensi kompensasi finansial langsung terutama terkait bonus yang diterima pegawai menjadi skor terendah pada keseluruhan variabel kompensasi. Maka dari itu, upaya yang dapat dilakukan ialah dengan pimpinan atau lembaga memberikan penghargaan lainnya diluar

gaji sebagai bentuk imbalan lebih atas pekerjaan yang sudah dilakukan terutama terkait bonus.

Pemberian kompensasi yang sesuai akan memiliki dampak pada tingkat kedisiplinan para pegawai juga. Untuk menjaga atau meningkatkan disiplin kerja para pegawai di organisasi, kepemimpinan perlu memberikan perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja, terutama dalam hal dimensi dan indikator yang telah dirumuskan oleh peneliti yaitu meliputi taat terhadap aturan waktu dengan indikator frekuensi kehadiran. Hal itu disebabkan karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi taat terhadap aturan waktu dengan indikator frekuensi kehadiran menjadi skor terendah dalam keseluruhan variabel disiplin kerja. Maka dari itu, upaya yang dapat dilakukan ialah dengan lembaga membuat suatu sistem untuk memantau frekuensi kehadiran para pegawai sehingga hal tersebut dapat menjadi acuan dalam pimpinan melakukan penegasan aturan waktu maupun pemberian sanksi dan *reward* dalam memotivasi para pegawainya. Dalam pelaksanaannya dapat mengacu pada peraturan dan ketentuan yang diberlakukan yaitu Peraturan Pemerintah (PP) No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap temuan dari penelitian ini akan memberikan wawasan bagi para peneliti berikutnya yang tertarik dalam bidang serupa. Meskipun penelitian ini secara keseluruhan hanya mengulas pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai, tetapi masih banyak faktor lain yang dapat memiliki dampak pada disiplin kerja, seperti tujuan dan kemampuan, contoh kepemimpinan yang diberikan, aspek keadilan, pengawasan melekat, ketegasan, dinamika hubungan antarpersonal, serta faktor dan variabel lainnya yang belum teridentifikasi. Karena itu, perlu dilakukannya penelitian lebih mendalam di masa yang akan datang. Meskipun penelitian ini memiliki keterbatasan, harapannya adalah hasilnya dapat dijadikan pengajaran dan rekomendasi bagi penelitian-penelitian mendatang, sehingga penelitian-penelitian tersebut dapat lebih berkualitas.