

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Simpulan

Secara garis besar simpulan dari penelitian ini bahwa “terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bandung”. Secara khusus simpulan dari hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi di BKPSDM Kabupaten Bandung berada pada kategori sangat baik, yang diukur dari enam dimensi diantaranya: (1) *Flexibility Conformity* (Fleksibilitas dan Kesesuaian), (2) *Responsibility* (Tanggung Jawab), (3) *Standard* (Standar), (4) *Reward* (Imbalan), (5) *Clarity* (Kejelasan), (6) *Team Commitmen* (Komitmen Tim). Dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai terhadap iklim organisasi tentang bagaimana kondisi lingkungan psikologis seperti hubungan sosial di lembaga sudah baik dan dapat mempengaruhi disiplin kerja para pegawai.
2. Disiplin kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bandung berada pada kategori sangat baik, yang diukur dari empat dimensi diantaranya: (1) Taat terhadap aturan waktu, (2) Taat terhadap peraturan organisasi, (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, (4) Taat terhadap peraturan lainnya. Dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai memiliki sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-praturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki korelasi yang kuat terhadap disiplin kerja pegawai. Dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, didapati hasil bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima, yang artinya iklim organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bandung.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasa yang telah dilakukan maka diperoleh implikasi sebagai berikut:

1. Iklim organisasi terdapat dimensi yang sangat tinggi yaitu standar, hal ini menunjukkan bahwa standar kerja yang dibuat oleh lembaga dapat mendukung pencapaian tujuan kerja, dan hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ada. Dengan begitu pegawai juga akan mendapat kepuasan terhadap hasil kerja yang dilakukan. Tentunya dengan hasil kerja yang sesuai dengan standar kerja akan berdampak pada keberhasilan tujuan lembaga. Namun untuk dimensi tanggung jawab dan kejelasan masih perlu diperhatikan, hal ini karena pegawai tidak diberikan tanggung jawab yang besar dalam pengambilan keputusan juga masih terjadi kesalahpahaman antar staf karena wewenang dan tanggung jawab yang kurang jelas, hal ini tentunya akan menimbulkan rasa kurang nyaman saat bekerja.
2. Disiplin kerja pegawai terdapat dimensi yang sangat tinggi yaitu taat terhadap peraturan lainnya (peraturan tertulis maupun tidak tertulis), artinya pegawai memiliki kesadaran yang tinggi dalam mentaati dan menghormati segala peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Maka dari itu dengan disiplin kerja yang tinggi akan berdampak atau berimplikasi pada pegawai, dimana pegawai akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar akan tugasnya masing-masing yang menyebabkan pegawai akan merasa riskan jika meninggalkan pekerjaan yang belum selesai, bahkan akan merasa senang jika menyelesaikan tepat waktu. Namun untuk dimensi taat terhadap aturan waktu masih perlu diperhatikan, terutama dalam hal pemberian sanksi yang tegas pada pegawai yang melanggar aturan waktu yang telah ditetapkan. Dengan tidak adanya sanksi dan hukuman yang tegas kepada pegawai, maka masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja, bahkan tidak hadir tanpa keterangan, hal ini tentunya akan mengganggu pada penyelesaian tugas yang diberikan.

3. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai serta berdampak pada peningkatan dan penurunan disiplin kerja pegawai. Pengaruh ini dapat dijadikan acuan bagi lembaga untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai yaitu dengan menciptakan iklim organisasi yang baik dan efektif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam memecahkan masalah terkait kerja pegawai dalam menciptakan iklim organisasi yang baik, sehingga berdampak para pegawai mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan lembaga secara optimal.

### 5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat terkait Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Bandung, peneliti bermaksud memberikan rekomendasi dengan harapan dapat membantu dan bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

#### 1. Bagi Lembaga

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, diharapkan lembaga dapat menciptakan kondisi iklim organisasi yang baik dan efektif. Iklim organisasi perlu ditingkatkan dengan cara lembaga dapat memberikan kesempatan atau tanggung jawab yang besar dalam pengambilan keputusan mengenai pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai. Lembaga juga harus bisa memberikan tanggung jawab dan wewenang sesuai dengan *jobdesck* yang ditetapkan kepada pegawainya, hal ini dilakukan agar dapat meminimalisir kesalahpahaman yang terjadi antar pegawai ketika melaksanakan tugasnya dan juga menghindari adanya pegawai yang mendapatkan *double jobdesck*.

Disiplin kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara lembaga menerapkan dan menegaskan mengenai peraturan yang wajib ditaati oleh seluruh pegawai di lembaga, dengan cara membuat peraturan tertulis di sekitar lembaga yang dapat dijangkau oleh pegawai lain. Seperti peraturan wajib datan tepat waktu dan mengikuti apel pagi di setiap hari Senin yang berlandaskan pada Peraturan Bupati Bandung Nomor 41 Tahun 2021 mengenai hari dan jam kerja di

lingkungan pemerintahan Kabupaten Bandung. Selain itu, lembaga perlu menerapkan sanksi dan hukuman yang tegas kepada pegawainya yang melanggar aturan, serta melaksanakan pengawasan dan evaluasi kinerja pegawai secara rutin.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berhadapan dengan hasil penelitian yang didapat dapat dijadikan sebagai masukan bagi peneliti selanjutnya. Dalam penelitian ini secara umum, hanya membahas dari sisi pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai. Akan tetapi masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai seperti tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa dan kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, atau faktor lain yang belum diketahui, untuk itu kedepannya dapat dilakukan penelitian lebih lanjut. Pada penelitian selanjutnya, dapat dilakukan penelitian serupa dengan memperluas sampel penelitian. Adapun penelitian ini tentunya memiliki banyak kekurangan, maka dari itu peneliti mengharapkan dari penelitian ini dapat dijadikan pembelajaran dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya agar penelitian yang dilakukan dapat lebih baik.