

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berlandaskan dari temuan hasil pengkajian dan analisis penelitian pembahasan yang dikerjakan perihal dampak kedisiplinan dan fasilitas kerja kepada kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bekasi, sehingga ditarik kesimpulan:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kedisiplinan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bekasi memiliki nilai rata-rata 3,14 menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja cukup memuaskan. Demikian pula dengan variabel fasilitas kerja yang mempunyai nilai rata-rata 3,45, menggambarkan kalau penerapan sarana kerja juga memuaskan. Sedangkan untuk faktor kinerja pegawai mendapatkan nilai rata-rata 3,98 memperlihatkan kalau penerapan kinerja pegawai cukup memuaskan. Temuan penelitian ini memberikan gambaran umum kepada peneliti dan pembaca, meningkatkan pemahaman mereka tentang sifat-sifat, pola, dan tren data.
2. Berdasarkan temuan uji-t (uji hipotesis 2), variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,545, yang melebihi nilai t kritis 2,011 pada tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis fasilitas kerja didukung. Hal ini membuktikan kalau memprioritaskan lingkungan kerja bisa menambahkan kinerja pegawai. Hal ini mengungkapkan kalau sarana kerja mempunyai dampak secara parsial kepada kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bekasi. Target dari observasi ini, untuk memahami sejauh mana hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, serta untuk menghitung nilai rata-rata dari faktor independen.

3. Berlandaskan hasil uji t untuk hipotesis 1, variabel kedisiplinan secara terpisah mempunyai dampak positif dan signifikan kepada kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) di Kota Bekasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,500 yang berada di atas nilai t kritis 2,011 yang mengindikasikan adanya signifikansi secara statistik. Selain itu, nilai p-value sebesar 0,016 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan sejauh mana perbedaan nilai rata-rata antara dua variabel independen dan memastikan ada tidaknya pengaruh.
4. Temuan uji f memperoleh gambaran terdapatnya ikatan yang signifikan antara disiplin dan fasilitas kerja yang secara bersamaan berpengaruh kepada kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bekasi. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin dan fasilitas kerja di PT Pos Indonesia (Persero) di Kota Bekasi memiliki dampak yang besar kepada kinerja karyawan. Studi ini menemukan bahwa disiplin dan fasilitas kerja menyumbang 58% dari keseluruhan pengaruh, sedangkan sisanya 42% disebabkan oleh faktor yang tidak diteliti dalam pengkajian ini. Hasil pengkajian menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel tersebut.

B. Saran

Temuan penelitian dari hasil analisis deskriptif terhadap faktor disiplin kerja dan fasilitas kerja menunjukkan bahwa keduanya sanggup membagikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bekasi. Temuan ini bisa digunakan menjadi masukan atau pertimbangan yang berharga untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Berdasarkan temuan penelitian, penulis menyampaikan berbagai rekomendasi:

1. Jika dilihat dari variabel disiplin kerja, diketahui bahwa indikator “saya tidak merasa adanya diskriminasi atau favoritisme di lingkungan kerja saya” mendapatkan nilai terkecil di bandingkan dengan indikator lainnya, hal ini menunjukkan masih terdapat adanya diskriminasi atau favoritisme di lingkungan kerja. Dari hal tersebut, diperlukan tindakan seperti hukuman untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman terkait pentingnya menjadikan kondisi kerja yang adil dan bebas dari diskriminasi, contoh hukuman yang bisa diterapkan yaitu bisa dengan teguran lisan, hukuman ini menjadi hukuman yang paling ringan yang dipakai untuk pelanggaran yang pertama kali, teguran tertulis hukuman ini biasanya dipakai untuk pelanggaran yang lebih serius atau berulang, skorsing menjadi hukuman yang lebih serius lagi dan melarang karyawan untuk bekerja selama periode waktu tertentu, penurunan pangkat ini bisanya menjadi hukuman yang serius sehingga bisa menyebabkan bisa menurunkan karyawan ke posisi yang lebih rendah, dan pemberhentian secara tidak hormat ini menjadi hukuman yang paling serius sehingga terjadinya pemutusan hubungan kerja karyawan. Hukuman ini juga harus dilakukan secara adil dan konsisten guna bisa menghasilkan efek jera sehingga tidak mengulangi kejahatan yang sama, dapat mencegah terulangnya kesalahan yang sama dan bisa memberikan rasa aman untuk karyawan yang berkegiatan di perusahaan tersebut. Selain itu juga bisa melakukan sosialisasi seperti seminar atau pelatihan tentang kebijakan anti-diskriminasi dan favoritisme, seminar ini dilakukan untuk meningkatkan tentang pemahaman dan kesadaran untuk semua karyawan, sehingga bisa mencegah dan mengatasi diskriminasi dan favoritisme dilingkungan kerja, serta bisa membuat

prosedur pelaporan yang mudah diakses karyawan untuk bisa melaporkan kasus diskriminasi dan favoritisme. Adapun pelaporannya bisa menggunakan website, email, dan bisa juga bertemu secara langsung untuk melaporkan kejadian diskriminasi, hal ini juga bisa menjaga privasi pelapor, sehingga pelapor tidak akan mengalami intimidasi atau pembalasan karena sudah melaporkan tindakan diskriminasi.

2. Jika dilihat dari variabel disiplin kerja, terdapat indikator “Pimpinan saya selalu memberikan contoh yang baik dalam mematuhi peraturan perusahaan” memperoleh nilai ke dua terkecil di bandingkan dengan indikator lainnya, hal ini menunjukkan pemimpin belum bisa memberikan contoh yang baik. Dari hal tersebut, maka diperlukan seminar atau edukasi tentang pentingnya keteladanan dan bagaimana menjadi pimpinan yang baik dalam mematuhi peraturan, seminar atau edukasi ini dilakukan untuk menambah pemahaman tentang pentingnya mematuhi peraturan perusahaan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bisa meniru keteladanan pimpinan dalam mematuhi peraturan, serta bisa terciptanya budaya kerja yang positif dan disiplin. Adanya komunikasi internal yang mana semua pimpinan memahami peraturan perusahaan dan pentingnya mematuhi, penandatanganan komitmen tertulis yang ditanda tangani semua pimpinan untuk selalu mematuhi peraturan, penegakan aturan yang tegas dan adil.
3. Untuk penelitian selanjutnya bisa meneliti variabel dan tempat penelitian yang sama untuk melihat apakah sudah ada peningkatan atau perbaikan dan bisa menambahkan faktor berbeda yang tidak dilakukan pada pengkajian ini, sehingga pengkajian selanjutnya bisa memberikan informasi yang lebih banyak.