

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Gambaran secara umum pembinaan disiplin kerja di PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon cukup efektif, hal ini terlihat dari analisis deskriptif tentang pembinaan disiplin kerja pada jawaban responden variabel X ada pada kategori cukup efektif. Indikator yang dijadikan ukuran dalam variabel pembinaan disiplin kerja ini yaitu tata tertib/peraturan, waktu, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan interaksi dapat dijadikan acuan untuk mengukur pembinaan disiplin kerja. Adapun skor tertinggi berada pada indikator teladan pimpinan, sedangkan skor terendah berada pada indikator pengawasan melekat.
- 2) Gambaran secara umum tingkat iklim kerja di PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon selama ini ada pada tingkat kurang kondusif. Hal ini dapat terlihat dari jawaban responden terhadap iklim kerja ada pada kategori kurang kondusif. Indikator yang dijadikan ukuran dalam variabel iklim kerja yaitu kualitas pimpinan, komunikasi, tanggung jawab, tujuan dan kontrol, serta proses pengaruh interaksi. Adapun skor tertinggi berada pada indikator

kualitas pimpinan, sedangkan skor terendah berada pada indikator komunikasi.

- 3) Hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa pembinaan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap iklim kerja pegawai di PT. Krakatau *Industrial Estate* Cilegon dapat terlihat berdasarkan hipotesis yang diterima. Jadi pembinaan disiplin kerja berpengaruh terhadap iklim kerja pegawai dapat diterima kebenarannya.

5.2 Saran

Pada bagian ini penulis mengajukan beberapa saran yakni:

- 1) Salah satu indikator pada variabel pembinaan disiplin kerja yaitu indikator pengawasan melekat masih kurang optimal. Oleh karena itu disarankan pimpinan perusahaan masih harus lebih meningkatkan pengawasan dan bimbingan/arahan terhadap para pegawainya, sehingga pegawai dapat lebih terkontrol dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan pengawasan melekat menjadi lebih efektif.
- 2) Salah satu indikator pada variabel iklim kerja yaitu indikator komunikasi masih dalam kriteria kurang efektif. Oleh karena itu, berkenaan dengan komunikasi yang berlangsung pada kegiatan dalam perusahaan, maka iklim kerja pegawai harus lebih diperhatikan. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komunikasi diantaranya adalah dengan lebih komunikatif antara sesama pegawai dan komunikasi dengan atasan, yaitu dengan proses

komunikasi formal dalam bentuk kelompok kerja dan proses komunikasi informal dalam bentuk kelompok persahabatan.

- 3) Pembinaan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap iklim kerja pegawai, maka upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan iklim kerja pegawai bagi perusahaan adalah dengan memperhatikan pembinaan disiplin kerja yang dilakukan oleh pimpinan. Dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk menggunakan indikator yang lebih bervariasi seperti kerajinan, kerapian, etika, dan kewaspadaan, sehingga dapat melanjutkan penelitian ini dengan lebih komprehensif. Selain itu untuk penelitian yang berkaitan dengan pembinaan disiplin kerja dan iklim kerja pegawai dapat dikaji dari berbagai faktor lain yang lebih luas.