

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 Dinas Pendidikan Kota Cirebon”. Secara khusus simpulan dari hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Disiplin Kerja pegawai dilihat dari indikator diantaranya: (1) Taat terhadap aturan waktu, (2) Taat terhadap peraturan lembaga, (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan (4) Taat terhadap peraturan lainnya berada dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai memiliki sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan bersedia untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 2) Iklim Organisasi dilihat dari indikator diantaranya: (1) Keadaan Lingkungan Fisik Tempat Kerja, (2) Keadaan Lingkungan Sosial, (3) Pelaksanaan Sistem Manajemen, dan (4) Kondisi Pelayanan Pegawai dengan Pihak Luar. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang dirasakan pegawai tentang bagaimana kondisi tempat dan sarana kerja, serta lingkungan psikologis seperti hubungan sosial di lembaga sudah baik dan dapat mempengaruhi disiplin kerja para pegawai.
- 3) Hasil analisis data iklim organisasi terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini dapat diterima, artinya Iklim Organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap peningkatan Disiplin Kerja Pegawai. Artinya, bahwa meningkat dan menurunnya disiplin kerja ditentukan oleh iklim organisasi. Selibuhnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti tujuan dan kemampuan, teladan

pimpinan, balas jasa dan kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, dan ketegasan.

5.2 Implikasi

Implikasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja pegawai terdapat indikator yang sangat tinggi yaitu Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan, artinya dengan rasa tanggungjawab yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur kerja dengan baik. Karena dengan disiplin kerja inilah pegawai mampu mengatur waktu dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, pegawai juga dapat mengerjakan pekerjaannya berdasarkan prioritas dengan lebih terencana dan teratur. Namun untuk indikator Taat Terhadap Peraturan Lainnya (peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis) masih perlu diperhatikan, terutama dalam hal pemberian hukuman atau sanksi yang tegas pada pegawai yang melanggar aturan. Dengan tidak adanya sanksi dan hukuman yang tegas kepada pegawai, maka masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja dan tidak mengikuti apel pagi bahkan merokok di sekitar lingkungan kerja, hal ini cukup mengkhawatirkan kesehatan pegawai lain.
- 2) Iklim Organisasi terdapat indikator sangat tinggi yaitu pelaksanaan sistem manajemen, hal ini menunjukkan bahwa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan sumber daya organisasi sudah baik, dimana setiap pegawainya memiliki tugas, peran dan fungsi penting untuk mencapai tujuan lembaga. Namun untuk indikator keadaan lingkungan fisik tempat kerja masih perlu diperhatikan, hal ini dikarenakan kondisi ruangan kerja yang belum sesuai dengan jumlah pegawai pada setiap bidangnya yang menimbulkan rasa kurang nyaman saat bekerja dan mudah terganggu oleh sekitar. Dan ketersediaan sumber daya yang belum memenuhi standar seperti jaringan internet yang tidak stabil, kekurangan alat-alat kerja seperti laptop, printer, dll. Hal ini dapat menghambat

pekerjaan pegawai, sehingga pegawai tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

- 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 dengan menciptakan iklim organisasi yang baik, sehingga berdampak para pegawai mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan lembaga secara optimal.

5.3 Rekomendasi

Dalam penelitian ini, rekomendasi peneliti dikemukakan bisa dijadikan masukan bagi pihak terkait agar dapat ditindaklanjuti. Adapun rekomendasi tersebut diharapkan:

- 1) Disiplin kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara lembaga lebih 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 dilarang merokok di sekitar lingkungan tempat kerja, peraturan wajib datang tepat waktu dan mengikuti apel pagi yang berlandaskan pada peraturan pemerintah no.94 mengenai disiplin kerja pegawai negeri sipil, dan lembaga mengoptimalkan kebutuhan kerja pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Selain itu, lembaga perlu menerapkan sanksi dan hukuman yang tegas kepada pegawainya yang melanggar aturan, melaksanakan pengawasan dan evaluasi kinerja pegawai secara rutin. Hal ini mendorong pegawai untuk lebih sadar, taat, menghargai, dan menghormati peraturan dan norma yang ditentukan oleh lembaga, dengan di disiplin kerja yang tinggi dapat

meningkatkan kinerja pegawai dan tujuan lembaga dapat tercapai secara optimal.

- 2) Iklim Organisasi perlu ditingkatkan dengan cara lembaga perlu mengelola lingkungan fisik tempat kerja, terutama memperhatikan kondisi ruang kerja pegawai seperti pewarnaan ruangan harus sesuai, penerangan dan udara yang baik bagi pegawai, serta keamanan ruangan kerja yang jauh dari kebisingan. Lembaga juga harus lebih memperhatikan kondisi ruangan kerja yang sesuai dengan jumlah pegawai pada setiap bidangnya, memperhatikan kebutuhan pegawainya dengan memenuhi fasilitas pendukung saat bekerja agar pegawai bisa mengerjakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Selain itu, pegawai juga perlu memelihara dan menjaga kondisi lingkungan kerja agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan meningkatkan gairah kerja untuk lebih produktif dalam bekerja.
- 3) Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi sehingga lembaga diharapkan menata dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Selain itu, lembaga perlu menegaskan mengenai peraturan yang wajib ditaati oleh para pegawainya. Pemimpin juga harus mampu mengkondisikan iklim organisasi di lembaga agar aktivitas kerja pegawai dapat terus berjalan secara baik dan menerapkan disiplin kerja yang optimal, sehingga dari disiplin kerja inilah kinerja pegawai akan efektif, prestasi pegawai meningkat dengan baik dan dapat meningkatkan keunggulan kompetitif sehingga bisa mempertahankan kelangsungan kehidupan lembaga. Dengan demikian hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan, pelajaran maupun referensi bagi peneliti selanjutnya. Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti. Maka dari itu, hendaknya untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan melihat faktor lainnya seperti pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, gaji/upah, dan lain-lain.