

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan SEM *Partial Least Square (PLS)* mengenai pengaruh kepuasan kerja dan Sanksi terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja pada pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar dinilai sudah tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menilai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, gaji yang diberikan oleh perusahaan, promosi atau jenjang karir yang terdapat di perusahaan, pengawasan yang dilakukan, dan rekan kerja yang selalu membantu dan bekerjasama dengan baik, sehingga membuat pegawai merasa puas bekerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar. Kepuasan kerja dibentuk oleh dimensi pekerjaan itu sendiri, dimensi gaji, dimensi promosi, dimensi pengawasan, dan dimensi rekan kerja. Dimensi gaji memiliki kontribusi tertinggi, sedangkan kontribusi terendah yaitu rekan kerja.
2. Pelaksanaan Sanksi pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar dinilai sudah cukup baik. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menilai sanksi berupa hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat yang diberikan oleh PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar terhadap pegawai yang melakukan kesalahan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar Sanksi dibentuk oleh dimensi dimensi Hukuman ringan, Hukuman sedang dan Hukuman berat. Dimensi hukuman berat memiliki kontribusi tertinggi, sedangkan kontribusi terendah yaitu dimensi hukuman sedang.
3. Tingkat disiplin kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar dinilai sudah tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PT.

Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar sudah memiliki disiplin kerja yang sesuai harapan perusahaan. Disiplin kerja pegawai dibentuk oleh dimensi Ketepatan waktu, Pemanfaatan sarana dan Tanggung jawab yang tinggi jawab kepemimpinan. Kontribusi tertinggi yaitu dimensi ketepatan waktu, sedangkan kontribusi terendah yaitu dimensi tanggung jawab yang tinggi.

4. Disiplin kerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan mampu meningkatkan tingkat disiplin kerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar, semakin merasa puas pegawai dalam bekerja, maka semakin meningkat disiplin kerjanya.
5. Disiplin kerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar dipengaruhi secara positif oleh sanksi. Hal ini menunjukkan bahwa jika sanksi diterapkan sesuai ketentuan atau peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka disiplin kerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar akan meningkat.
6. Disiplin kerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja melalui penerapan sanksi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja akan meningkat jika pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan didukung oleh penerapan sanksi yang sesuai dengan yang telah ditentukan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa saran mengenai kepuasan kerja, Sanksi dan disiplin kerja pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar, yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar dinilai sudah tinggi, namun terdapat aspek yang perlu ditingkatkan berdasarkan penilaian tanggapan paling rendah. Berikut saran yang dapat diberikan penulis mengenai hal yang harus diperbaiki guna memperoleh kepuasan kerja pegawai yang lebih baik dimensi rekan kerja memperoleh nilai tanggapan yang paling rendah, dalam hal ini perlu keterlibatan pimpinan PT.

Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif seperti memberi arahan pentingnya menjalin komunikasi antar pegawai ketika bekerja, menjalin keakraban sesama pegawai ditempat kerja, dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan demikian diharapkan kepuasan kerja pegawai dapat terjaga dengan baik.

2. Penerapan Sanksi pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar dinilai sudah baik, namun terdapat aspek yang perlu ditingkatkan berdasarkan penilaian tanggapan paling rendah. Dimensi hukuman sedang memperoleh nilai tanggapan yang paling rendah. Berikut saran yang dapat diberikan penulis mengenai hal yang harus diperbaiki guna memperoleh penerapan sanksi yang lebih baik. Dalam hal ini pihak perusahaan dan pimpinan hendaknya mensosialisasikan bentuk hukuman (Sanksi) sedang, menerapkan dengan konsisten, dan memberikan penjelasan/arahan pentingnya penerapan sanksi yang tegas, sehingga akan meningkatkan disiplin kerja pegawai sesuai dengan harapan perusahaan. Hukuman yang sedang bukan tidak mungkin akan menjadi hukuman yang berat jika terus berulang dilakukan oleh pegawai, dengan demikian hendaknya pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar juga berusaha untuk tidak mengulangi kesalahan-kesalahan yang sama dalam bekerja.
3. Disiplin kerja pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar dinilai sudah tinggi, namun terdapat aspek yang perlu ditingkatkan berdasarkan penilaian tanggapan paling rendah. Dimensi tanggung jawab yang tinggi memperoleh nilai tanggapan yang paling rendah. Berikut saran yang dapat diberikan penulis mengenai hal yang harus diperbaiki guna memperoleh Disiplin kerja pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar yang lebih baik. Dalam hal ini pihak perusahaan dan pimpinan perlu memberi arahan setiap saat mengenai pentingnya tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan, dengan demikian pegawai akan paham dan mengerti pentingnya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, sehingga pegawai dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan.