

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan rekomendasi, yaitu sebagai berikut:

1. Gambaran kepuasan kerja pegawai di PT. PLN (Persero) APJ Majalaya ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa kepuasan kerja pegawai yang terdiri dari dimensi isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan, rekan kerja dan kondisi pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) APJ Majalaya sudah dirasakan pegawai sesuai dengan sebagaimana mestinya merujuk kepada pilihan dari responden yang mayoritas menjawab alternatif jawaban "cukup puas" atau mengarah kearah positif. Namun, dari beberapa dimensi yang dijabarkan dimensi kepuasan kerja berdasarkan supervisi/pengawasan menunjukkan tingkat nilai positif (alternatif jawaban cukup puas dan puas) paling rendah dibanding dengan beberapa dimensi lainnya ditunjukkan dari banyaknya pegawai yang memilih alternatif jawaban "kurang puas".

2. Gambaran disiplin kerja di di PT. PLN (Persero) APJ Majalaya ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh dimensi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat disiplin

kerja pegawai di PT. PLN (Persero) APJ Majalaya dapat dikatakan baik melihat dari pilihan pegawai yang mayoritas memilih alternatif jawaban "Setuju", yang mana alternatif tersebut mengarah kearah positif. Namun, jika dibandingkan antara lima dimensi dari disiplin kerja tersebut, menunjukkan dimensi frekuensi kehadiran memiliki persentase alternatif jawaban positif (Setuju / Sangat Setuju) terendah dibandingkan dengan dimensi yang lain. Hal ini menunjukkan disiplin kerja yang kurang pada pegawai PT. PLN (Persero) APJ Majalaya.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di PT. PLN (Persero) APJ Majalaya, artinya jika pelaksanaan kepuasan kerja baik maka disiplin kerja pegawai pun akan baik dan sebaliknya jika pelaksanaan kepuasan kerja kurang baik maka disiplin kerja pegawai pun akan rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi yang menunjukkan korelasi berada pada kategori cukup kuat. Dan juga bahwa variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh cukup kuat terhadap disiplin kerja pegawai.

5.2 Rekomendasi

1. Hasil temuan pada variabel kepuasan kerja pegawai menunjukkan bahwa pada dimensi supervisi/pengawasan belum mencapai skor ideal dan berada pada persentase alternatif jawaban positif yang paling rendah diantara dimensi lainnya. Berkaitan dengan hal tersebut, pihak perusahaan haruslah meningkatkan pengawasan, seperti lebih sering dalam melakukan

pengawasan ketika pegawai melaksanakan pekerjaannya dan lebih teliti dalam mengawasi pegawai ketika bekerja di jam-jam efektif kerja perusahaan, karena masih ada beberapa pegawai yang meninggalkan meja kerjanya pada saat jam kerja sedang berlangsung, berjalan-jalan seputar kantor dan melakukan kegiatan lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Hal ini penting untuk meningkatkan kualitas pegawai dalam bekerja serta mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Hasil temuan pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pada dimensi frekuensi kehadiran belum optimal dan berada pada persentase alternatif jawaban positif terendah diantara dimensi lainnya. Berkaitan dengan hal tersebut, ada beberapa hal penting yang perlu disoroti oleh pihak perusahaan, yaitu untuk permasalahan pelanggaran kerja yang berkaitan dengan kehadiran dan terlambat dalam jam masuk kerja, hendaknya perusahaan lebih tegas dalam memberikan hukuman terhadap tingkat pelanggaran yang dimaksud (pelanggaran dalam kategori kecil dan sedang). Selain itu memberikan peringatan lisan maupun peringatan tertulis untuk pelanggaran sedang. Hal ini penting agar setiap pegawai lebih berdisiplin, bersemangat dan penuh tanggung jawab dalam bekerja.
3. Kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, pihak PT. PLN (Persero) APJ Majalaya Bandung hendaknya senantiasa memperhatikan kepuasan kerja pegawainya untuk dijadikan indikator peningkatan disiplin kerja pegawai.