

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian, dan pembahasan mengenai pengaruh pengawasan, dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bekasi, sebagaimana yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, diperoleh beberapa penarikan kesimpulan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Variabel pengawasan memberikan pengaruh yang positif, dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BPS Kabupaten Bekasi, hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat pengawasan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai, dapat memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kedisiplinan kerja pegawai di tempat kerja. Pemberian pengawasan yang tepat dilakukan oleh pihak organisasi terutama pemimpin organisasi, dapat menjadi hal yang merangsang terciptanya kedisiplinan yang baik di organisasi. Pemberian pengawasan berupa evaluasi kinerja yang dilakukan pemimpin secara langsung kepada pegawainya, dapat menjadi sebuah indikator yang paling berpengaruh, dalam menciptakan kepatuhan pegawai terhadap standar kerja yang telah ditentukan BPS Kabupaten Bekasi. Pemberian evaluasi dan penilaian oleh pemimpin terhadap hasil pekerjaan pegawai, dapat menjadi solusi dalam perbaikan atas kesalahan yang dilakukan pegawai selama bekerja, hal ini akan menjadi solusi yang efektif dikarenakan pemimpin lebih tau karakteristik dan perilaku pegawainya, sehingga pemimpin organisasi dapat mengambil sebuah keputusan yang terbaik atas solusi yang digunakan untuk memperbaiki dan mempertahankan tingkat kedisiplinan atas standar kerja organisasi.

Variabel *punishment* memberikan pengaruh positif, dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BPS Kabupaten Bekasi, hal ini dapat diartikan bahwa semakin berat pemberian sanksi hukuman (*punishment*) yang diterapkan organisasi kepada

pegawai, dapat memberikan efek positif terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai di tempat kerja. Pemberian sebuah sanksi hukuman (*punishment*) menjadi sebuah salah satu faktor yang menentukan baik buruknya kedisiplinan di organisasi, hal ini bisa terjadi dikarenakan pemberian sanksi hukuman yang semakin berat dapat memberikan efek jera terhadap pegawai indisipliner, sehingga mereka enggan melakukan kesalahan terhadap peraturan berlaku. Pemberian *punishment* harus diterapkan secara bijaksana dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, agar dapat menjadi sebuah motivasi dan pembelajaran bagi pegawai. Pemberian sanksi hukuman (*punishment*) berupa pemberian teguran lisan yang dilakukan pemimpin, merupakan indikator yang paling berpengaruh dalam mempertahankan kedisiplinan di wilayah kerja BPS Kabupaten Bekasi. Pemimpin organisasi harus secara konsisten dalam penerapan sanksi ini, supaya dapat menjadi evaluasi untuk pegawai agar tahu akan kesalahannya, yang berujung kepada perbaikan kinerja pegawai dan berdampak positif terhadap terciptanya lingkungan kerja yang disiplin.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Lembaga Terkait

Penelitian ini menghasilkan beberapa saran untuk lembaga terkait, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Diharapkan bagi lembaga terkait, menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi dalam melakukan kebijakan terutama dalam sistem pengawasan. Organisasi perlu memperhatikan indikator-indikator pengawasan dalam penelitian ini, terutama dalam item pernyataan indikator berupa pemberian teguran, dan tindakan koreksi langsung yang dilakukan pemimpin kepada pegawai yang melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Item ini memiliki nilai terendah dengan skor item 148, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3,895. Perlu adanya evaluasi oleh pemimpin organisasi, terutama dalam mengkomunikasikan tindakan koreksi yang dilakukan kepada pegawai. Diharapkan dengan tindakan koreksi yang efektif, dan komunikasi yang baik,

dapat memberikan interaksi yang baik antara pemimpin, dan pegawai sehingga dapat memberikan solusi atas kesalahan yang dilakukan pegawai.

- 2) Pihak BPS Kabupaten Bekasi perlu melakukan pengkajian ulang terhadap pelaksanaan pemberian *punishment*/sanksi yang berlaku. Terdapat item pernyataan dengan indikator terendah, dengan skor item yaitu 142, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3,737 yaitu pemberian sanksi pemotongan tunjangan kinerja bagi pegawai. Sehingga perlu adanya evaluasi terhadap pemberian pemotongan tunjangan kinerja baik pemotongan kinerja sebelum terkena sanksi disiplin kerja, ataupun sanksi pemotongan tunjangan kinerja ketika pegawai melakukan disiplin ringan. Peningkatan pemberian *punishment* dari setiap item indikator, ini diharapkan memberikan efek jera bagi pegawai indisipliner agar tidak mengulangi pelanggaran.
- 3) Perlunya adanya pengkajian ulang terhadap pemberian insentif, dan balas jasa kepada pegawai, dimana item indikator pernyataan ini memiliki nilai skor item terendah untuk disiplin kerja, dengan nilai skor item 143 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 3,763. Hal ini menjelaskan bahwa pemberian insentif dan balas jasa oleh BPS Kabupaten Bekasi, masih kurang memuaskan bagi pegawai. Diharapkan adanya evaluasi atas pemberian insentif ini berupa penghargaan, ataupun insentif dalam bentuk lainnya kepada pegawai BPS Kabupaten Bekasi dengan lebih baik, sehingga bisa menjadi sebuah motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi kedepannya.
- 4) Pengaruh *punishment* (*original sampel* 0.531, *P value* 0.004) lebih besar dari pengaruh yang diberikan variabel pengawasan (*original sampel* 0.418, *P value* 0.011) terhadap peningkatan kedisiplinan kerja pegawai di BPS Kabupaten Bekasi. Disarankan bagi pihak BPS Kabupaten Bekasi lebih mengutamakan dalam penerapan variabel *punishment* untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di lingkungan organisasi, hal ini dikarenakan variabel *punishment* memiliki pengaruh terbesar dibandingkan variabel lain dalam hal peningkatan disiplin kerja pegawai di BPS Kabupaten Bekasi.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti, untuk peneliti selanjutnya, antara lain:

- 1) Diharapkan untuk peneliti selanjutnya, dapat lebih baik lagi di dalam perumusan, dan pembuatan kuesioner pernyataan variabel penelitian, sehingga pernyataan kuesioner tersebut dapat lebih mencerminkan variabel penelitian yang diteliti, dan mendapatkan tanggapan responden yang sesuai dengan maksud variabel penelitian tersebut.
- 2) Untuk penelitian selanjutnya yang kongkrit, diharapkan dapat mengkaji dan mengembangkan lebih dalam lagi penelitian ini, dengan cara menambahkan variabel lainnya yang memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Hapsari *et al.* (2023), dan Ramadani dan Sari (2023), yaitu mencakup variabel motivasi, komunikasi, *reward*, dan lingkungan kerja dan variabel lain yang relevan yang belum disebutkan.
- 3) Diharapkan peneliti selanjutnya, dapat lebih mengembangkan penelitian ini dengan cara menambahkan variabel mediasi, yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebuah variabel penelitian.