

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dengan merujuk kepada hasil kajian analisis data penelitian dan pembahasan serta dukungan teori yang relevan mengenai pengaruh *punishment*, kondisi lingkungan kerja fisik, dan *reward* terhadap kedisiplinan pegawai di unit kerja Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1). *Punishment* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai unit kerja Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga. *Punishment* dalam sebuah instansi memiliki peran yang penting dalam memelihara disiplin kerja dan memastikan bahwa anggota instansi atau pegawai bertindak sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. *Punishment* yang diberlakukan secara adil dan proporsional akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan berintegritas.
- 2). Kondisi lingkungan kerja fisik secara positif dan signifikan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan fisik di Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja memiliki peran dalam membentuk tingkat disiplin kerja pegawai. Dengan begitu, lingkungan kerja fisik yang baik dan sesuai memiliki peran yang penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung disiplin kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, produktif, dan positif dapat membantu memperkuat keterlibatan anggota instansi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab.
- 3). *Reward* atau penghargaan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwasanya *reward* pada unit kerja Direktorat Jenderal PHI dan Jamsos mempengaruhi tingkat kepatuhan dan kedisiplinan para pegawai. Dengan memberikan penghargaan kepada anggota atau pegawai instansi yang berhasil menjalankan tugasnya dengan baik, hal itu dapat merangsang motivasi, keterlibatan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, yang pada gilirannya dapat berperan dalam kesuksesan keseluruhan organisasi.

Hasil uji keseluruhan variabel dapat bisa dilihat pada koefisien determinasi, jika semakin tinggi nilai persentasenya maka semakin baik dan diartikan bahwasanya variabel *punishment*, lingkungan kerja fisik dan *reward* berdampak serta mempengaruhi disiplin pegawai Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

B. Saran

Berdasarkan dari adanya penelitian ini, pengujian yang dilakukan serta bahasan dan kesimpulan di atas, maka penulis mengemukakan beberapa saran atau rekomendasi kepada unit kerja Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terkait dengan variabel yang diteliti, yaitu *punishment*, lingkungan kerja fisik, dan *reward* sebagai berikut:

1. Direktorat Jenderal PHI dan Jamsos untuk bisa memperhatikan terkait dari variabel yang sedang diteliti saat ini yaitu *punishment*, lingkungan kerja fisik dan *reward*, dikarenakan sebagai lembaga pemerintah bagian kementerian, tentunya mempunyai pegawai yang efektif dan efisien dalam kedisiplinan sangat diperlukan dalam mencapai tujuan kinerjanya. Hendaknya Dirjen PHI dan Jamsos dapat lebih meningkatkan peraturan pemberlakuan *punishment* bagi seluruh pegawai yang tidak disiplin dengan pendekatan pembinaan dan perbaikan perilaku yang tidak hanya menekankan sanksi agar terbentuk keselarasan peraturan di semua bidang sehingga dapat meningkatkan disiplin kerjanya. Kemudian lingkungan kerja khususnya fisik di tempat kerja seperti fasilitas dan keamanan pada unit-unit PHI dan Jamsos dapat lebih ditingkatkan, agar pegawai merasa nyaman dan aman sehingga dapat meningkatkan motivasi guna mempertahankan kedisiplinannya. Selain itu perlu adanya sistem *reward* yang menjamin, dengan membentuk suatu kebijakan atau keputusan sesuai dengan pencapaian, prestasi dan kontribusi pegawai dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif seperti predikat “Pegawai Terbaik” agar mereka termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerjanya.
2. Dengan penelitian ini menjadi perhatian bukan hanya unit Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja tetapi juga untuk Kementerian Ketenagakerjaan dalam unit lainnya untuk bisa memperhatikan pegawai terutama dalam beberapa faktor yang bisa dijadikan

pertimbangan bagi unit kerja lainnya dalam menjaga para pegawai agar bisa meningkatkan disiplin kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian, terungkap bahwa *punishment*, lingkungan kerja fisik, dan *reward* secara kolektif memiliki dampak yang signifikan pada disiplin kerja pegawai PHI dan Jamsos serta evaluasi terhadap berbagai tanggapan terkait disiplin kerja, terlihat bahwa masih ada sejumlah pegawai yang cenderung terlambat dan kurang teliti dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, disarankan agar unit kerja Direktorat Jenderal PHI dan Jamsos terus mempertahankan sistem *reward*, *punishment*, dan lingkungan kerja yang telah ada untuk menanggulangi masalah tersebut, dengan mengadopsi pendekatan yang berkelanjutan terhadap pegawai dan mengembangkan kebijakan baru terkait pemberian *reward* dan *punishment*, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, Direktorat Jenderal PHI dan Jamsos dapat meningkatkan disiplin kerja pegawainya.

3. Untuk penelitian mendatang, terkait variabel *punishment*, lingkungan kerja fisik dan *reward* dapat menjadi landasan untuk penelitian masa depan, terutama dalam bidang studi yang serupa, dan disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain dari penelitian ini, sehingga topiknya lebih menarik untuk dibahas serta dapat menghasilkan sesuatu penelitian yang akurat dan efektif kedepannya.

