

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

1. Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah (PERUMDA) Air Minum Kota Kupang. Berdasarkan hasil jawaban responden dapat diketahui bahwa total indeks untuk variabel Disiplin Kerja adalah 352,2 dengan rata-rata indeks untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 88,06, Rata-rata ini berada dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja para karyawan PDAM Kota Kupang berada pada tingkat sangat tinggi. Disiplin yang tinggi ini berkontribusi besar dalam menjaga kinerja organisasi secara menyeluruh, meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, serta menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Nilai rata-rata 88,06 ini juga cerminan budaya kerja di PERUMDA Kota Kupang, dimana karyawan tidak hanya patuh aturan, tapi telah menjadikan disiplin sebagai kebiasaan alami yang mendorong kinerja karyawan optimal dalam melayani masyarakat.

2. Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah (PERUMDA) Air Minum Kota Kupang. Berdasarkan hasil jawaban responden dapat diketahui bahwa total indeks untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 442,59 dengan nilai

rata-rata sebesar 88,52. Rata-rata ini berada dalam kategori tinggi, yang menunjukkan Tingkat kepuasan ini secara langsung berkorelasi positif dengan kinerja karyawan PERUMDA Kota Kupang, di mana paket kompensasi yang memuaskan menjadi pendorong utama produktivitas harian. Kinerja karyawan yang optimal terlihat dari pencapaian target operasional seperti pengurangan NRW dan peningkatan sambungan air baru.

5.2.Implikasi Teoritis

- 1 Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah (PERUMDA) Air Minum Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji yang diperoleh selaras dengan teori yang disampaikan oleh para ahli. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019:444). Mangkunegara (2020:129) Juga menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap kebijakan dan regulasi organisasi. Hal ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2023) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Nusa Alam Lestari Padang, mendukung bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana kompensasi signifikan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang. Disiplin Kerja juga signifikan

secara parsial memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang. Secara bersama, kompensasi serta disiplin kerja signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang.

Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis bahwa variabel Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah (PERUMDA) Air Minum Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji yang diperoleh selaras dengan teori yang disampaikan oleh Mangkunegara (2017) memandang kompensasi sebagai imbalan finansial (gaji, tunjangan) dan non-finansial (promosi, pengakuan) atas kontribusi karyawan, yang berfungsi memotivasi peningkatan kinerja kualitas dan kuantitas. Kompensasi yang adil dan tepat waktu menciptakan rasa puas, loyalitas, serta komitmen, sehingga selaras dengan hasil empiris di PDAM Kupang di mana kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angriani (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kinerja Karyawan Marketing di BRI Syariah Kantor Cabang Madiun) dengan hasil penelitian menunjukkan: (1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan marketing di BRI Syariah Kantor Cabang Madiun.

5.3.Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

1 Bagi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang

Berdasarkan indikator indeks terendah pada variabel Disiplin kerja dengan pernyataan "Saya mematuhi sanksi atas pelanggaran aturan perusahaan." sudah masuk dalam kategori tinggi secara keseluruhan (indeks 89,67%) tetapi paling rendah dari keseluruhan indikator variabel disiplin, untuk itu PERUMDA Kota Kupang perlu memastikan seluruh karyawan memahami mekanisme sanksi bukan sebagai alat penindasan, melainkan sarana pembelajaran dan penegakan keadilan organisasi. Sosialisasi harus dilakukan secara berkala mengenai Peraturan Wali Kota atau peraturan internal terkait disiplin pegawai agar tercipta *legal & risk awareness* yang konsisten.

Indikator indeks terendah pada variabel kompensasi, yaitu pernyataan "Saya merasa puas dengan program asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan", meskipun secara keseluruhan kompensasi sudah masuk kategori tinggi dengan indeks 88,02%, tapi asuransi kesehatan tetap jadi yang paling rendah dibanding indikator lain seperti gaji pokok, bonus, atau fasilitas kerja. Hal ini artinya karyawan PERUMDA Kota Kupang secara umum sangat puas dengan paket kompensasi, tapi masih ada celah kecil pada jaminan kesehatan yang perlu diperbaiki agar seluruh elemen kompensasi merata dan kinerja karyawan makin optimal. Untuk mengatasinya secara sederhana, perusahaan bisa tambah cakupan asuransi sampai keluarga agar karyawan tenang soal biaya pengobatan istri atau anak, buat rawat jalan gratis supaya sakit ringan cepat sembuh dan tidak

absen lama, percepat proses klaim maksimal 3 hari biar tidak menunggu lama, adakan workshop bulanan cara klaim yang benar supaya karyawan tidak bingung, sediakan hotline WhatsApp 24 jam untuk pertanyaan klaim dengan respon 30 menit, serta lakukan survei setiap 3 bulan tanya "apa yang kurang dari asuransi" lalu langsung perbaiki. Langkah-langkah ini akan naikan kepuasan asuransi dari terendah jadi rata-rata atau lebih tinggi, sehingga kontribusi kompensasi dalam model regresi ($B=0.418$, $Sig=0.044$) makin kuat mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan, karyawan lebih sehat dan fokus kerja, absensi sakit berkurang, serta PERUMDA hemat biaya jangka panjang sambil perkuat loyalitas karyawan.

Indikator indeks terendah pada variabel Kinerja Karyawan, yaitu pernyataan " Karyawan hadir secara rutin tanpa sering absen atau terlambat", meskipun secara keseluruhan kinerja sudah masuk kategori tinggi dengan indeks 88,52, tapi indikator ini tetap yang paling rendah dibanding elemen lain seperti pencapaian target atau efisiensi waktu. Hal ini artinya karyawan PERUMDA Kota Kupang secara umum sudah bekerja sangat baik, tapi adanya ketimpangan pada indikator kehadiran menunjukkan adanya pola kerja yang lebih berorientasi pada hasil (*result-oriented*) dibandingkan kedisiplinan presensi (*process-oriented*). Karyawan mungkin telah mampu memenuhi target output yang dibebankan, namun ketidakaturan kehadiran dapat menciptakan ketidakefisienan dalam koordinasi tim dan responsibilitas pelayanan air bersih yang bersifat segera (darurat). Oleh karena itu, PERUMDA perlu menyeimbangkan antara

orientasi pencapaian target dengan penguatan budaya disiplin waktu sebagai fondasi stabilitas operasional perusahaan.