

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan Indoluxe Hotel Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah disiplin kerja pada karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan lebih termotivasi dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya, hal tersebut membuat karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk bersedia meningkatkan kesadaran atas segala peraturan perusahaan dan kesediaan dalam mentaatinya. Sebaliknya kepuasan kerja yang rendah membuat karyawan kurang bertanggung jawab dan tidak memperhatikan tugas-tugasnya, sehingga karyawan akan menunjukkan disiplin kerja yang rendah dengan sering absen dalam bekerja, datang terlambat, waktu istirahat tidak sesuai aturan kerja, bekerja dengan keterpaksaan, dan kurang menunjukkan prestasi kerjanya melalui tingkat disiplin kerja yang rendah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut :

1. Bagi subjek

Bagi karyawan, agar dapat meningkatkan disiplin kerja maka karyawan harus meningkatkan kepuasan kerja dengan cara mengubah pola pandang terhadap atasan maupun manajemen hotel.

2. Bagi pihak hotel

Pihak hotel sebaiknya lebih memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan yaitu dapat melalui pemberian pelatihan yang tepat, gaji, tempat istirahat yang nyaman. Selanjutnya dapat melalui kontribusi dari atasan misalnya berupa pemberian solusi yang tepat untuk karyawan, dukungan dari rekan kerja, promosi, dan lain sebagainya. Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber data empiris bagi divisi *Human Resource Department* (HRD) dan manajer untuk merancang program intervensi dalam hal kepuasan kerja untuk peningkatan disiplin kerja pada karyawan di Indoluxe Hotel Yogyakarta.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya seperti faktor intrinsik semangat kerja dan motivasi kerja intrinsik, sedangkan untuk faktor-faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, tindakan disiplin yang diberikan, dan motivasi kerja ekstrinsik sehingga peneliti dapat mengetahui lebih banyak hubungan faktor-faktor tersebut dengan disiplin kerja pada karyawan.