

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama yang diajukan dengan penelitian ini dinyatakan terima yaitu, “Terdapat pengaruh secara signifikan antara dukungan organisasi dengan disiplin kerja karyawan. Semakin tinggi dukungan organisasi, semakin tinggi pula disiplin kerja. Sebaliknya, semakin rendah dukungan organisasi, semakin rendah pula disiplin kerja. Besarnya sumbangan efektif dukungan organisasi dengan disiplin kerja sebesar 30,80% dan sisanya sebesar 69,20% adalah sumbangan efektif lain selain faktor dukungan organisasi.
2. Hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini dinyatakan terima, yaitu “Terdapat pengaruh secara signifikan antara kontrol diri dengan disiplin kerja karyawan. Semakin tinggi kontrol diri, maka semakin tinggi disiplin kerja. Sebaliknya, semakin rendah kontrol diri, maka semakin rendah disiplin kerja”. Besarnya sumbangan efektif kontrol diri dengan disiplin kerja sebesar 33,06% dan sisanya sebesar 66,94% adalah sumbangan efektif lain selain faktor kontrol diri.
3. Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan terima yaitu “Terdapat pengaruh secara signifikan dukungan organisasi dan kontrol diri terhadap disiplin kerja karyawan”. Besarnya sumbangan

efektif antara dukungan organisasi dan kontrol diri dengan disiplin kerja karyawan sebesar 44,62% dan sisanya sebesar 55,38% adalah sumbangan efektif lain selain faktor dukungan organisasi dan faktor kontrol diri.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Bahwa kedisiplinan kerja karyawan di PT. Kontak Perkasa Future agar senantiasa menjaga konsistensi yang diterapkan oleh para karyawan. Bagi manajemen perusahaan agar senantiasa memberikan dukungan baik moril maupun pemberian penghargaan bagi karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, sehingga mampu memberikan motivasi bagi karyawan yang lain untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja.

2. Peneliti selanjutnya

Disarankan bagi peneliti lain yang tertarik dengan masalah kedisiplinan kerja karyawan, dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan kerja, yaitu iklim organisasi, kepuasan kerja dan bisa juga keteladanan pemimpin.

Untuk peneliti selanjutnya keterbasan dalam penelitian yang telah dilaksanakan dengan judul “Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Kontak Perkasa Future” yaitu terdapat skala penelitian yang tidak reliabel, adapun skala penelitian yang tidak reliabel dalam penelitian ini yaitu skala kontrol diri.

