

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen terhadap organisasi dengan tingkat disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga disiplin kerja. Sebaliknya, jika komitmen terhadap organisasi rendah maka disiplin kerja juga semakin rendah.

Peneliti menemukan bahwa karyawan yang merasa terikat secara emosional dan bertanggung jawab terhadap tempat mereka bekerja, cenderung menunjukkan perilaku disiplin yang tinggi, seperti datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur, serta mematuhi aturan yang berlaku tanpa perlu pengawasan ketat. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen rendah cenderung menunjukkan perilaku indiscipliner, seperti keterlambatan, tidak hadir tanpa alasan yang jelas, atau pelanggaran jam istirahat.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya membuktikan bahwa komitmen organisasi berkorelasi terhadap disiplin kerja, tetapi juga memberikan gambaran praktis bahwa penguatan komitmen karyawan terhadap organisasi dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kedisiplinan, efisiensi kerja, serta pencapaian target perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta kesimpulan yang diperoleh, penelitian mengajukan beberapa saran yang sekiranya dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak yang terkait dengan hasil penelitian ini. Saran-saran tersebut antara lain:

1. Bagi perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat terus memperkuat komitmen organisasi melalui berbagai pendekatan, seperti menciptakan iklim kerja yang positif serta menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif. Pemimpin yang mampu memberikan teladan, menjalin komunikasi yang jelas, dan memberikan dukungan emosional kepada bawahannya berperan penting dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi disiplin kerja, agar penelitian memiliki cakupan yang lebih luas dan mendalam. Selain itu, perlu juga mempertimbangkan perbedaan karakteristik subjek penelitian maupun latar belakang perusahaan yang bergerak di bidang berbeda, guna melihat apakah hasil yang diperoleh konsisten di berbagai konteks. Hal ini penting dilakukan karena masih terdapat 48,3% faktor lain yang memengaruhi disiplin kerja namun belum diteliti dalam penelitian ini.

Oleh karena itu, eksplorasi terhadap faktor-faktor lain seperti: gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan aspek personal karyawan menjadi peluang yang dapat dikembangkan dalam penelitian selanjutnya.

Sebagai tambahan, peneliti selanjutnya perlu memastikan bahwa pengisian kuesioner, terutama melalui media daring seperti Google Form, dilakukan secara serius dan tidak asal-asalan. Upaya yang dapat dilakukan meliputi pemberian petunjuk yang jelas, menggunakan bahasa yang mudah dipahami, serta menyertakan pernyataan komitmen di awal pengisian. Selain itu, uji coba instrumen secara terbatas juga direkomendasikan untuk menilai tingkat keterpahaman responden terhadap aitem.