

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian teoretik dan deskripsi hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab - bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) di Jakarta Timur. Persamaan regresi $\hat{Y} = 67,80 + 0,39X$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor kepuasan kerja, maka akan mengakibatkan kenaikan disiplin kerja sebesar 0,39 pada konstanta 67,80.

Disiplin kerja ditentukan oleh kepuasan kerja sebesar 52,40% dan sisanya sebesar 46,81% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain, seperti pengawasan, dan konflik.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) di Jakarta Timur. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

Implikasi dari penelitian ini, yaitu bahwa PT. POS INDONESIA (PERSERO) di Jakarta Timur harus dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja yang diakibatkan oleh

kepuasan kerja yang rendah, jika dibiarkan berlarut - larut akan membuat karyawan bekerja tidak maksimal dan akan pindah pada perusahaan yang lain.

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data, pada variabel disiplin kerja persentase indikator tertinggi adalah indikator preventif, selanjutnya, indikator korektif, serta indikator progresif. Kemudian pada variabel kepuasan kerja, persentase indikator tertinggi adalah indikator hubungan dengan rekan kerja, selanjutnya, indikator balas jasa, serta indikator kondisi kerja.

Dari hasil pengolahan data, terlihat bahwa untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan disiplin kerja, sebaiknya perusahaan harus menjaga tingkat kepuasan kerja yang baik kepada karyawan, agar karyawan merasa nyaman dan senang dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang merasa kepuasan kerjanya yang diberikan perusahaan rendah, akan memiliki disiplin kerja yang rendah pula. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan merasa kepuasan kerjanya tinggi karena dipengaruhi oleh indikator tertinggi sebesar 35,42% yaitu indikator hubungan dengan rekan kerja. Karena dengan adanya hal tersebut karyawan akan merasa puas dan dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan antara lain :

1. Perusahaan harus meningkatkan disiplin kerja para karyawannya yaitu dengan cara memberikan pengawasan yang tegas apabila terdapat pelanggaran ringan, sedang ataupun berat. Hal ini akan memberikan kesadaran bagi karyawan untuk bekerja dengan maksimal dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi perusahaan.
2. Perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan tetap setia bekerja di perusahaan khususnya dengan memperbaiki kondisi kerja yang baik kepada karyawan.