

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap disiplin kerja karyawan di PT Sari Ater, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan PT Sari Ater rata-rata berada pada kategori 'Rendah' dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 2,51.
2. Rata-rata komitmen organisasional karyawan di PT Sari Ater berada pada kategori 'Cukup Baik' dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 2,77.
3. Disiplin kerja karyawan PT Sari Ater berada pada kategori 'Cukup baik' dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 2,88.
4. Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap disiplin karyawan di PT Sari Ater Bandung sebesar 46,5% sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
5. Secara parsial, gaya kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 41,72%. Sementara untuk komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 44,61% .

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di Operasional PT Sari Ater, maka dapat diajukan beberapa saran yang kiranya dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan khususnya dalam hal gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja dapat lebih diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi yang kondusif terutama yang terbebas dari perlakuan-perlakuan yang tidak adil dalam memberikan *privilege* sehingga dapat membuat suasana kerja yang nyaman bagi karyawan.
2. Upaya untuk memperbaiki gaya kepemimpinan yang lebih dapat memberikan kepastian untuk setiap persoalan yang ada, terutama yang menyangkut hal-hal seperti adanya tindak kecurangan.

Banyak keterbatasan penelitian ini yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk dijadikan sebagai saran dan masukan untuk penelitian selanjutnya, di antaranya :

1. Penggunaan variabel bebas lain yang mungkin berpengaruh terhadap disiplin, seperti budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja karyawan, kecerdasan intelegensi dan lainnya. Demikian juga pemilihan kriteria sampel perlu diperhatikan secermat mungkin. Perlu disesuaikan bentuk kuesioner dengan kriteria sampel yang akan mempengaruhi hasil dari penelitian.

2. Dalam penyebaran kuesioner mungkin dapat dilakukan dengan memilih waktu yang tepat, di saat responden tidak sedang dalam kondisi yang sangat sibuk. Penyempurnaan kuesioner juga dapat dilakukan dengan lebih diperhatikan kembali kata yang digunakan, sehingga item/ Pernyataan dapat dengan mudah dimengerti oleh para responden.