

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terkait Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah Cileungsi, maka penulis mendapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah Cileungsi. Lalu berdasarkan hasil olah jawaban responden, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan terkait disiplin kerja terhadap peraturan waktu, dimana masih ada beberapa karyawan yang merasa bahwa peraturan jam masuk dan jam pulang masih kurang efektif dan terhadap peraturan organisasi, dimana masih ada karyawan yang tidak menaati peraturan yang telah diterapkan, atau kurang memahami peraturan tersebut. Meskipun disisi lain, para karyawan sudah setuju dan menjalankan terkait berperilaku dalam pekerjaan, dimana yang paling diperhatikan oleh para karyawan yaitu terkait berperilaku seperti dengan menerapkan senyum, sapa, salam dan santun di lingkungan kerjanya, bersikap sopan dalam bekerja, dan menjaga tingkah lakunya sesuai dengan norma yang berlaku.

2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah Cileungsi. Lalu berdasarkan hasil olah jawaban responden, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan terkait komitmen berkelanjutan, dimana karyawan berkeinginan untuk tetap tinggal karena keuntungan yang mereka dapatkan, hal ini sangat disayangkan karena masih ada karyawan yang menetap hanya karena keuntungan yang didapatkannya saja bukan karena merasa nyaman atau senang berada dalam organisasinya. Meskipun disisi lain, para karyawan sudah setuju terkait komitmen afektif, dimana yang paling diperhatikan oleh para karyawan yaitu adanya keterlibatan perasaan seperti merasa menjadi “bagian keluarga” di dalam organisasinya, serta pada indikator komitmen normatif, dimana karyawan memiliki kesadaran bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan.
3. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah Cileungsi. Lalu berdasarkan hasil olah jawaban responden, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan terkait kinerja yaitu, dimana masih banyak karyawan yang merasa bahwa mereka belum bisa melebihi rata-rata kuantitas kerja karyawan lain serta belum bisa menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil dari

pekerjaan yang mereka lakukan. Meskipun disisi lain, para karyawan sudah setuju terkait kemampuan bekerja sama, dimana yang paling diperhatikan oleh para karyawan yaitu terkait keterbukaan terhadap pendapat antar rekan kerja dan bersedia untuk bekerja sama demi mencapai hasil yang maksimal.

## **5.2 Keterbatasan**

Penelitian ini telah dilaksanakan dan diusahakan agar sesuai dengan segala prosedur yang ada, namun demikian masih terdapat keterbatasan yang dialami selama penelitian ini berlangsung yaitu:

1. Penelitian ini sangat bergantung kepada hasil dari kejujuran para responden dalam mengisi kuesioner yang telah disediakan.
2. Penelitian dengan menggunakan kuesioner ini terkadang tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya karena kurangnya kesungguhan para responden dalam mengisi kuesioner.
3. Masih terdapat kemungkinan adanya variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini namun juga dapat mempengaruhi kinerja para karyawan.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan pada SMK Muhammadiyah Cileungsi, berikut saran yang dapat disampaikan oleh peneliti yaitu:

1. Bagi Sekolah

- a. SMK Muhammadiyah Cileungsi diharapkan dapat lebih menyesuaikan kembali jam masuk dan jam pulang agar lebih efektif serta menekankan kepada pemberian *reward* dan *punishment* dengan membuat suatu program dimana bagi karyawan yang masuk dan pulang sesuai dengan peraturan serta bersedia menaati peraturan yang telah ditetapkan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan *reward*, hal ini dapat berupa adanya penghargaan yang diberikan seperti piagam ataupun sertifikat “karyawan teladan” setiap bulannya, hingga bonus ataupun insentif diluar gaji yang diberikan kepada para karyawan. Dan bagi yang tidak mau menaati peraturan tersebut, maka akan dikenakan *punishment* seperti memberikan surat peringatan, pemotongan gaji, hingga pemutusan hubungan kerja. Selain itu, bisa juga dengan melakukan evaluasi bulanan, menata ruang kerja agar bisa menjadi tempat brainstorming, serta membuat peraturan sewajarnya agar karyawan tidak merasa dikekang.

b. SMK Muhammadiyah Cileungsi diharapkan dapat lebih memperhatikan emosional para karyawannya, salah satunya seperti dengan cara membangun komunikasi interpersonal yang baik. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat program pekan olahraga bersama dan mengadakan perkumpulan setiap seminggu sekali seperti makan bersama. Selain itu, menjamin adanya keadilan dalam organisasi, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan penuh dengan suasana kekeluargaan, serta menjaga komunikasi antara atasan dan bawahan agar para karyawan merasa bahwa dirinya juga bagian yang penting dari organisasi tempatnya bekerja. Sehingga para karyawan berkeinginan untuk tetap tinggal tidak hanya karena keuntungan yang didapatnya saja.

## 2. Bagi Karyawan

Tidak hanya untuk sekolah saja, tetapi karyawan diharapkan mampu dan bersedia untuk menaati dan menegakan segala peraturan yang telah ditetapkan, serta karyawan juga diharapkan bersedia dan memiliki kemauan untuk mengikuti serta menjunjung tinggi nilai-nilai yang dimiliki oleh tempat kerjanya, sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah pun dapat tercapai dengan baik dan mampu meningkatkan kinerjanya masing-masing.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa sebesar 80,5% kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komitmen organisasi, dan sisanya sebesar 19,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Oleh sebab itu, terhadap peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja.

