

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang menggunakan analisis Smart PLS, penelitian ini berhasil mengevaluasi pengaruh Disiplin Kerja dan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Komitmen Organisasi karyawan di Dispendukcapil Surabaya. Kesimpulan yang dapat diambil dari temuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap Komitmen Organisasi karyawan di Dispendukcapil Surabaya. Indikator kehadiran tepat waktu terbukti menjadi aspek disiplin kerja yang paling signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran tepat waktu menjadi dasar penting dalam membentuk keteraturan dan efisiensi operasional di instansi tersebut. Namun, disiplin kerja saja tidak sepenuhnya cukup untuk meningkatkan komitmen karyawan secara signifikan. Elemen tambahan, seperti penghargaan dan pengembangan diri, juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan komitmen secara keseluruhan.

2. Dukungan Organisasi terbukti memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap Komitmen Organisasi. Indikator fleksibilitas jam kerja merupakan elemen yang paling berpengaruh dalam mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Ketika organisasi memberikan dukungan yang memadai, baik melalui fleksibilitas, pengakuan atas kontribusi, maupun kesempatan pengembangan diri, karyawan merasa lebih dihargai dan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi. Dukungan organisasi yang kuat menjadi kunci utama dalam membangun loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Peningkatan Disiplin Kerja. Meskipun disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, Dikendukcapil Surabaya tetap perlu memperkuat aspek ini melalui sosialisasi yang lebih intensif serta penegakan aturan yang konsisten. Disarankan untuk mengadakan pelatihan yang menekankan pentingnya ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap kebijakan organisasi, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja disiplin tinggi. Hal ini dapat menciptakan budaya kerja yang lebih teratur dan produktif.

2. Penguatan Dukungan Organisasi. Mengingat dukungan organisasi sangat berpengaruh terhadap komitmen karyawan, Dispendukcapil Surabaya perlu memperkuat program-program yang berfokus pada kesejahteraan karyawan. Organisasi dapat mempertimbangkan untuk memperluas fleksibilitas jam kerja, memberikan kesempatan lebih banyak untuk pengembangan karier, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Dengan memperkuat dukungan ini, diharapkan karyawan merasa lebih dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi.