

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan, Artinya semakin efektif kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan, maka semakin meningkat disiplin kerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja di dalam perusahaan, maka semakin meningkat disiplin kerja
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja di dalam perusahaan, maka semakin meningkat disiplin karyawan.
4. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan Signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan, artinya disiplin kerja dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja, di mana semakin efektif kepemimpinan dalam perusahaan maka disiplin kerja akan meningkat, lalu semakin kondusif lingkungan kerja di suatu perusahaan maka disiplin kerja akan meningkat dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam perusahaan maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan mengenai pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Karyawan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. Peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dimensi dengan skor kriterium terendah pada variabel kepemimpinan adalah dimensi kepemimpinan sebagai kontroler. Kontroler atau pengawasan perlu ditingkatkan karena hal tersebut berkaitan langsung dengan keberlangsungan dengan operasional kerja pegawai di perusahaan. Maka dengan hal ini sebaiknya pemimpin perusahaan perlu melakukan peninjauan secara rutin untuk memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang ditetapkan dan pemimpin juga tetap harus terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan atau pemimpin dapat menggunakan metode pemantauan tidak langsung seperti evaluasi kinerja sehingga kedisiplinan kerja akan terjaga dan dapat meningkat.
2. Dimensi dengan skor kriterium terendah pada variabel lingkungan kerja adalah dimensi lingkungan kerja fisik. Perusahaan perlu meningkatkan atau memperbaiki lingkungan kerja fisik karena hal ini berkaitan dengan kenyamanan karyawan ketika bekerja yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Maka dengan hal itu sebaiknya perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memperbaiki atau meningkatkan fasilitas. Ini mungkin termasuk peningkatan keamanan, penerangan yang lebih baik, ventilasi yang lebih baik, atau fasilitas penunjang kerja yang lebih memadai yang akan membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja.
3. Dimensi dengan skor kriterium terendah pada variabel motivasi kerja adalah dimensi kebutuhan akan prestasi. Jadi hendaknya para karyawan perlu meningkatkan motivasi diri terkait dengan kebutuhan akan prestasi seperti dengan menetapkan tujuan atau target yang perlu dicapai. Dengan menetapkan tujuan dapat memicu dorongan untuk bekerja lebih keras dan lebih disiplin untuk mencapainya. Serta hendaknya perusahaan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan dan berbagai program pengembangan diri yang tidak hanya dapat meningkatkan prestasi mereka dalam bekerja, tetapi juga dapat memperkuat rasa percaya diri dan motivasi

para karyawan. Serta berikan apresiasi terhadap pencapaian yang telah dicapai oleh karyawan guna meningkatkan motivasi diri para karyawan agar dapat lebih disiplin dalam bekerja guna mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Perusahaan juga dapat membantu dalam meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan mentor atau rekan kerja yang dapat memberikan dukungan, inspirasi, dan arahan. Bimbingan dari seseorang yang telah berhasil dapat membantu meningkatkan motivasi dan disiplin mereka.

4. Dimensi dengan skor kriterium terendah pada variabel disiplin kerja adalah dimensi tingkat kewaspadaan karyawan. Perusahaan perlu menyediakan panduan yang jelas tentang aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Pastikan setiap karyawan memahami konsekuensi dari pelanggaran disiplin, termasuk pemahaman tentang risiko dan bahaya di tempat kerja. Berikan arahan kepada karyawan untuk mengikuti prosedur keselamatan yang telah ditetapkan. Pemimpin juga harus menjadi contoh yang baik dalam hal kewaspadaan. Tunjukkan bahwa setiap karyawan perlu mengutamakan keselamatan dan kewaspadaan dalam setiap tindakan dan keputusan yang dibuat ketika bekerja sehingga membuat para karyawan akan lebih disiplin ketika bekerja.
5. Bagi Peneliti Selanjutnya, Penelitian ini digunakan sebagai bahan kajian dan perbandingan untuk penelitian di masa yang akan datang, dengan berbagai keterbatasan seperti waktu, tenaga dan juga biaya membuat penelitian dimasa yang akan datang memerlukan telaah yang lebih mendalam lagi terkait pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan menyertakan variabel-variabel lain yang belum diteliti seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja dan variabel lainnya yang dapat digunakan dalam penelitian dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan penelitian dimasa yang akan datang.