

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian secara simultan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Hisana Kuningan. Artinya apabila perusahaan ingin meningkatkan disiplin kerja karyawan secara signifikan maka perusahaan harus meningkatkan aspek kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi karyawan secara bersama sama

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian secara parsial bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan yang diterapkan semakin sesuai maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Hisana Kuningan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja semakin kondusif maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Hisana Kuningan.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian secara parsial bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, artinya apabila motivasi karyawan semakin kuat maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Hisana Kuningan.

5.2 Saran

Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Hisana kabupaten Kuningan, maka beberapa aspek yang perlu diperbaiki adalah :

1. Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan, indikator komunikasi memiliki nilai yang rendah, Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan efektivitas komunikasi antara pimpinan dan karyawan melalui beberapa langkah strategis. Salah satunya dengan mengadakan briefing rutin secara berkala yang tidak hanya berisi penyampaian instruksi pekerjaan, tetapi juga membuka ruang diskusi dua arah sehingga pimpinan dapat menerima masukan dan mendengar langsung kendala yang dihadapi karyawan di lapangan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan, indikator kebisingan memiliki nilai yang rendah. Untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap tingkat kebisingan di area kerja dengan cara melakukan pemetaan titik-titik sumber suara berlebih. Setelah itu, perusahaan dapat menempatkan peredam suara atau partisi pada area-area tertentu yang paling terdampak, seperti di sekitar mesin produksi atau area lalu lintas kendaraan.
- c. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan, indikator fasilitas memiliki nilai yang rendah. perusahaan perlu melakukan inventarisasi fasilitas kerja yang dimiliki saat ini dan mengevaluasi kelayakan penggunaannya, termasuk peralatan kerja, sarana pendukung, dan perlengkapan penunjang lainnya. Fasilitas yang sudah tidak layak pakai perlu segera diganti atau diperbaiki, sementara perusahaan juga disarankan untuk menambahkan fasilitas pendukung seperti meja kursi ergonomis, alat pelindung diri (APD) yang sesuai standar, pendingin ruangan, serta area pantry sederhana atau loker pribadi bagi karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas variabel penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang juga berpotensi mempengaruhi disiplin kerja karyawan, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (work-

life balance). Selain itu, penelitian dapat dilakukan dengan metode kualitatif atau mixed methods agar dapat menggali lebih dalam tentang persepsi, pengalaman, dan motivasi karyawan yang mungkin tidak sepenuhnya tercermin melalui data kuantitatif.