

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Melayani terhadap Disiplin Kerja pada karyawan Rumah Makan Alam Sunda Cabang Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Melayani secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Rumah Makan Alam Sunda Cabang Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan.
2. Beban Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Rumah Makan Alam Sunda Cabang Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Rumah Makan Alam Sunda Cabang Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan.
4. Kepemimpinan Melayani berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Rumah Makan Alam Sunda Cabang Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan melayani maka disiplin kerja karyawan cenderung menurun.

5.2 Saran

a. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Melayani terhadap Disiplin Kerja pada Rumah Makan Alam Sunda Cabang Bandung, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian apresiasi atas kinerja, perhatian dari pimpinan, kesempatan pengembangan diri, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan meningkatnya motivasi kerja, diharapkan disiplin kerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih menekankan pada ketegasan, pengawasan, dan penegakan aturan kerja dibandingkan pendekatan yang terlalu berorientasi pada pelayanan, sehingga disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan.
3. Perusahaan diharapkan terus melakukan evaluasi terhadap penerapan disiplin kerja melalui pengawasan yang konsisten, penegakan aturan kerja secara adil, serta pemberian umpan balik kepada karyawan agar tingkat disiplin kerja tetap terjaga dan terus meningkat.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga mempengaruhi disiplin kerja seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, komunikasi kerja, kepuasan kerja, dan pengawasan kerja agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda seperti restoran, hotel, perusahaan jasa, maupun perusahaan manufaktur agar dapat mengetahui perbedaan hasil penelitian pada setiap jenis perusahaan atau organisasi.
3. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menambah jumlah responden dan memperluas wilayah penelitian agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi yang lebih luas dan dapat dibandingkan dengan penelitian lainnya.