BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan. Kesimpulan dapat ditarik dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya, apabila motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja karyawan meningkat secara bersama-sama maka disiplin kerja karyawan pada CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan juga akan meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan pada CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, maka semakin meningkat pula disiplin kerja karyawan pada CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya, semakin nyaman dan kondusif lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat disiplin kerja setiap karyawan pada CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan.

5.2 Saran

a. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil analisis data di atas, penulis dapat memberikan saran yang dapat dipertimbangkan oleh CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Pada variabel motivasi kerja, indikator penghargaan memperoleh skor paling rendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih meningkatkan sistem penghargaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, seperti pemberian bonus, insentif, apresiasi atas kinerja, maupun kesempatan pengembangan karier. Pemberian penghargaan yang tepat diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan kedisiplinan karyawan.
2. Pada variabel kepemimpinan transformasional, indikator penyampaian visi dan misi memperoleh skor rendah. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan disarankan untuk lebih komunikatif dan inspiratif dalam menyampaikan visi serta tujuan perusahaan kepada karyawan. Selain itu, pimpinan juga perlu membangun hubungan kerja yang lebih baik agar karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Pada variabel lingkungan kerja, indikator keamanan kerja memperoleh skor paling rendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja, baik secara fisik maupun psikologis, melalui penyediaan fasilitas kerja yang aman, nyaman, serta menciptakan komunikasi kerja yang terbuka dan harmonis. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih fokus, nyaman, dan disiplin.

b. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja, dalam menganalisis pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan pada CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga dapat memengaruhi disiplin kerja, seperti kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau stres kerja. Selain itu,

penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor lain agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

c. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada perusahaan atau instansi lainnya. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang kemungkinan memengaruhi disiplin kerja karyawan namun belum diteliti dalam penelitian ini.