

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kebijakan perusahaan, dan tingkat pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan Kuningan Mega Bangunan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Kuningan Mega Bangunan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat. Efektivitas pemimpin dalam memberikan instruksi dan menetapkan target kerja di KMB menjadi faktor pendorong utama kedisiplinan. Karyawan cenderung lebih disiplin ketika pemimpin mampu mentransformasikan visi perusahaan ke dalam langkah-langkah kerja yang nyata dan mudah dipahami.
2. Kebijakan perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Kuningan Mega Bangunan. Kejelasan aturan main, prosedur operasional, dan pedoman kerja di KMB memberikan batasan yang jelas bagi karyawan. Semakin kuat pemahaman karyawan terhadap kebijakan organisasi, semakin rendah potensi terjadinya penyimpangan perilaku kerja.
3. Tingkat pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Kuningan Mega Bangunan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan perusahaan, maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat. Pengawasan yang dilakukan secara rutin oleh atasan berfungsi sebagai instrumen pengingat bagi karyawan untuk tetap patuh pada standar yang berlaku. Hal ini membuktikan bahwa kehadiran fisik maupun sistem *monitoring* di lapangan sangat krusial dalam menjaga keteraturan organisasi.
4. Tingkat pengawasan mampu memoderasi dan memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Kuningan Mega Bangunan. Sinergi antara pemimpin yang memberikan instruksi jelas dengan sistem pengawasan yang aktif menciptakan ekosistem kerja yang sangat terkontrol.

Pengawasan di sini bertindak sebagai *monitoring mechanism* yang memastikan setiap arahan pemimpin dijalankan dengan penuh tanggung jawab oleh bawahan.

5. Tingkat pengawasan mampu memoderasi dan memperlemah pengaruh kebijakan perusahaan terhadap disiplin kerja karyawan Kuningan Mega Bangunan. Temuan ini cukup menarik karena menunjukkan bahwa meskipun kebijakan sudah baik, pengawasan yang dilakukan secara berlebihan atau terlalu kaku justru menciptakan resistensi psikologis. Hal ini selaras dengan fenomena fluktuasi absensi di KMB tahun 2024, di mana tekanan dari pengawasan yang terlalu ketat justru dapat menurunkan motivasi internal karyawan untuk disiplin secara sukarela.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penguatan Peran Pendampingan Pemimpin (X1)

Berdasarkan hasil jawaban responden, meskipun pemimpin sudah baik dalam menetapkan target, masih diperlukan peningkatan pada aspek pendampingan teknis. Diharapkan pemimpin dapat lebih aktif dalam memberikan bantuan kepada karyawan yang menghadapi tantangan di lapangan. Pendekatan yang lebih mendukung ini akan menciptakan hubungan yang saling menguntungkan, sehingga karyawan berkomitmen bukan karena rasa takut, tetapi karena penghormatan terhadap pemimpin.

2. Evaluasi dan Sosialisasi Kebijakan (X2)

Manajemen disarankan untuk meninjau kembali kebijakan perusahaan secara berkala agar tetap relevan dengan kondisi kerja saat ini. Sangat penting bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada hukuman bagi yang melanggar, tetapi juga mulai mengimplementasikan sistem penghargaan untuk karyawan yang konsisten dalam disiplin kerja. Tujuan dari hal ini adalah untuk meningkatkan kesadaran karyawan secara internal dalam mengikuti ketentuan tentang jam kerja dan prosedur operasional.

3. Penyesuaian Strategi Pengawasan (Z)

Mengingat pengawasan yang terlalu ketat dapat menjadi kontraproduktif terhadap kebijakan, perusahaan perlu mengubah paradigma pengawasan dari yang bersifat "menemukan kesalahan" ke pengawasan yang lebih bersifat "memberikan solusi dan arahan". Proses pengawasan seharusnya dilakukan dengan komunikasi dua arah yang jelas, agar karyawan merasa diperhatikan demi meningkatkan kinerja mereka, bukan sebagai suatu ancaman.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini telah membuktikan adanya pengaruh signifikan dari variabel-variabel yang diteliti. Namun, terdapat faktor tambahan di luar cakupan penelitian ini yang bisa memengaruhi disiplin kerja. Oleh karena itu, bagi peneliti yang berikutnya, disarankan untuk meneliti variabel lain yang belum diinvestigasi dalam studi ini, seperti kompensasi non-finansial, motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri, atau suasana fisik tempat kerja yang mungkin memainkan peran penting dalam membentuk sikap disiplin karyawan dalam industri retail.