

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan di departemen *Part Manufacturing Division (PMD)* PT ARN, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di departemen *Part Manufacturing Division (PMD)* PT ARN dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Dengan nilai koefisien regresi kepemimpinan bernilai positif. Artinya, dalam penelitian ini variabel pengaruh kepemimpinan (X_1) dengan indikator-indikatornya berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja (Y) dengan indikator-indikatornya secara positif signifikan. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah yaitu apabila kepemimpinan berjalan dengan baik, maka disiplin kerjanya akan berjalan baik dan sebaliknya jika kepemimpinannya berjalan kurang baik maka disiplin kerjanya juga akan kurang baik dan didukung oleh peneliti Liyas (2017:127). Dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di departemen *Part Manufacturing Division (PMD)* PT ARN dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Dengan nilai koefisien regresi budaya kerja bernilai positif. Artinya, dalam penelitian ini variabel budaya kerja (X_2) dengan indikator-indikatornya berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) dengan indikator-indikatornya secara positif signifikan. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah yaitu apabila budaya kerja yang baik diikuti oleh seluruh karyawan maka disiplin kerja dapat dicapai, jika budayanya buruk maka sulit mencapai disiplin kerja yang baik. Hal tersebut didukung oleh penelitian Tania (2020:67) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil regresi berganda didapat persamaan regresi yang artinya bahwa variabel kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di departemen *Part Manufacturing Division (PMD)* PT ARN dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain.

5.2 Saran

Dari hasil kuesioner variabel kepemimpinan (X1) pada karyawan di departemen *Part Manufacturing Division (PMD)* PT ARN harus dipertahankan dan ditingkatkan frekuensinya agar karyawan tetap terarah dan produktif. Hal ini dibuktikan dari skor jawaban terendah yang terdapat pada indikator memotivasi, pemimpin memberikan dorongan motivasi kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rata-rata skor sebesar 2,22. Maka disarankan kepada seluruh pemimpin perusahaan baik yang berada di departemen *Part Manufacturing Division (PMD)* PT ARN lebih memperhatikan karyawan yang memiliki kemampuan atau bisa menyelesaikan targetnya dengan baik dengan bentuk motivasi kerja karyawan seperti pengakuan dengan cara memberikan pujian ataupun memberikan penghargaan kepada karyawan melalui kenaikan gaji ataupun mengangkat karyawan yang non tetap menjadi karyawan tetap. Hal ini diharapkan kepemimpinan yang baik membuat karyawan bekerja dengan lebih semangat dan dorongan yang kuat untuk mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

Dari hasil variabel budaya kerja (X2) karyawan di departemen *Part Manufacturing Division (PMD)* PT ARN harus diperhatikan kembali, hal ini disebabkan oleh rata-rata capainya jawaban terendah yang terdapat pada indikator bersikap dengan pekerjaan yaitu saya mengikuti semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dengan rata-rata skor 3,20. Maka disarankan pada perusahaan agar dapat memberikan penyuluhan ataupun pengetahuan seperti seminar pendidikan tentang pentingnya mengikuti peraturan-peraturan yang ada di perusahaan kepada seluruh karyawan yang bekerja untuk selalu mematuhi peraturan yang sudah

ditetapkan oleh perusahaan demi berjalannya aktivitas kerja dengan menciptakan lingkungan yang baik dan lebih disiplin.

Dari hasil variabel disiplin kerja (Y) karyawan di departemen *Part Manufacturing Division (PMD)* PT ARN dapat ditingkatkan kembali. Hal ini dibuktikan karena skor terendah terletak pada indikator tanggung jawab yang tinggi yaitu pada pernyataan saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan tanggung jawab dengan rata-rata sebesar 2,82. Maka disarankan bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat dan dapat di pertanggung jawabkan dari hasil kerjanya, karena hal ini akan berpengaruh kepada hasil output kerja produksi sehingga berdampak pada penurunan disiplin kerja karyawan itu sendiri.

Dan untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena faktor kepemimpinan dan budaya kerja memiliki pengaruh 42,7% dan sisanya 57,3% (100% - 42,7%) dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, contohnya lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan terhadap disiplin kerja karyawan.