

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan karyawan PT Hankook Tire Indonesia, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan dari penelitian ini sebagai adalah berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan PT Hankook Tire Indonesia dengan nilai $\beta_1 = 0,203$ yang signifikan pada t-hitung 2,166 dan sig 0,036 dapat dinyatakan jika gaya kepemimpinan meningkat maka kedisiplinannya akan meningkat dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan buruk maka kedisiplinannya juga akan buruk. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Solikhin Fauzur Rohman (2017:100)
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan PT Hankook Tire Indoonesia dengan nilai $\beta_2 = 0,138$ yang signifikan pada t-hitung 1,465 dan sig 0,151 dapat dinyatakan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat maka kedisiplinannya tidak berubah. Hasil penelitian ini tidak searah dengan penelitian Pratama (2016;131)
3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan. Dengan nilai F-hitung 14,752 yang signifikan pada *p.value* 0,000 keduanya memberikan pengaruh sebesar 40,1% nilai *Adjusted R Square* terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 59,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Merujuk pada nilai koefisien $\beta_1 = 0,203$ (gaya kepemimpinan) dibanding $\beta_2 = 0,138$ (lingkungan kerja) maka sebaiknya perusahaan fokus pada gaya kepemimpinan karena pengaruhnya lebih besar dibanding lingkungan kerja dalam hal kedisiplinan karyawan.

Gaya kepemimpinan pada PT Hankook Tire Indonesia harus ditingkatkan agar karyawan tetap produktif. Hal ini dibuktikan dari skor jawaban terendah yang terdapat pada indikator empati, yaitu Pimpinan menerima dan memahami apa yang di rasakan dan dipikirkan bawah secara mendalam yaitu sebesar 173 (B4). Maka disarankan pada atasan agar lebih aktif lagi dalam memberikan arahan kepada seluruh karyawan agar setiap karyawan dapat memahami semua pekerjaan yang ada dilingkungan mereka, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap tujuan organisasi sehingga akan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan yang akan dihasilkan oleh karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja pada PT Hankook Tire Indonesia harus ditingkatkan dan dikelola dengan baik agar karyawan tetap produktif. Hal ini dibuktikan dari skor jawaban terendah yang terdapat pada indikator musik dengan pernyataan Musik yang diputar adalah sejenis music instrumental yang mendukung karyawan berfikir dengan produktif. yaitu sebesar 152 (J21). Maka disarankan perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan dan memberikan pengakuan bagi karyawan yang bekerja dengan baik, karena hal ini akan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan sehingga akan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan yang akan dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

Kedisiplinan karyawan PT Hankook Tire Indonesia dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan. Hal ini dibuktikan karena skor terendah terletak pada indikator ketaatan dengan pernyataan Karyawan sebagaimana yang dimaksud karyawan selalu mengerjakan perintah atasannya. yaitu sebesar 174 (C6). Hal ini tidak terlepas dari kesadaran dan tanggung jawab para karyawan itu

sendiri yang sewajarnya mereka peduli terhadap pekerjaannya dan tujuan perusahaan, karena hal ini akan menurunkan menurunkan kedisiplinan karyawan.

5.2.2 Bagi Karyawan

Sebaiknya tingkatkan lagi kedisiplinan karjanya dengan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Karena hal ini sangat penting agar kepercayaan atasan terhadap karyawannya dapat lebih terjaga.

5.2.3 Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian serupa, diharapkan dapat lebih memperdalam penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang lebih luas dan dapat menemukan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kedisiplinan karyawan. Diantaranya motivasi, pengembangan karir dan lain-lain.

Pertanyaan dalam kuesioner lebih dipersingkat agar mudah dipahami oleh responden dikarenakan latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman responden yang diteliti akan bervariasi.

Bagi peneliti berikutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya faktor kepuasan kerja seperti gaji, motivasi, promosi, kompensasi, keteladanan pimpinan, aturan yang pasti, keberanian pimpinan, pengawasan pimpinan, perhatian pimpinan terhadap karyawannya ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini, mengingat *adjusted R square* rendah 40,1% terdapat pengaruh dari variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini sebesar 59,9%.