

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan dua spek utama sebagai jawaban atas tujuan penelitian yang telah dirumuskan:

1. Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam membentuk dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Pemimpin yang aktif terlibat langsung di lapangan, memberikan contoh perilaku disiplin, serta membangun komunikasi dua arah secara terbuka mampu mendorong kesadaran disiplin kerja yang lebih kuat di kalangan karyawan. Peran pemimpin tampak dalam fungsi sebagai pengarah yang memberikan arahan jelas mengenai tugas dan standar kerja, pengawas yang memastikan pelaksanaan aturan berjalan sesuai ketentuan, serta motivator yang menumbuhkan semangat kerja melalui apresiasi dan dorongan positif. Pemimpin juga berperan sebagai teladan yang menunjukkan komitmen terhadap aturan, sehingga menjadi panutan bagi karyawan. Selain itu, kepemimpinan yang memperhatikan kebutuhan dan kondisi psikologis bawahan terbukti membuat karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban.
2. Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, pemimpin menghadapi sejumlah tantangan yang memerlukan strategi penanganan khusus. Tantangan tersebut meliputi keterbatasan dalam melakukan pengawasan langsung secara rutin, sehingga beberapa pelanggaran disiplin tidak segera terdeteksi. Selain itu, belum tersedianya indikator evaluasi kinerja yang terukur dan menyeluruh menyulitkan pemimpin dalam menilai secara objektif tingkat kedisiplinan karyawan. Resistensi karyawan terhadap kebijakan disiplin yang dianggap terlalu kaku juga menjadi hambatan tersendiri, terlebih ketika kebijakan

tersebut tidak disertai penjelasan yang memadai. Pemimpin juga dihadapkan pada kesulitan membangun kedisiplinan berbasis kesadaran karena sistem reward and punishment belum diterapkan secara konsisten dan adil. Perbedaan tingkat pemahaman, motivasi, dan komitmen kerja antar karyawan mengakibatkan pembentukan budaya disiplin belum merata. Ditambah lagi, tidak adanya forum komunikasi rutin antara pimpinan dan karyawan memperlemah koordinasi, sehingga proses pembinaan disiplin tidak berjalan optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas adapun saran atau rekomendasi peneliti untuk perbaikan kedepannya dintaranya adalah:

1. Disarankan kepada pimpinan PT. Indah Mandiri Sari Cabang Nias untuk terus meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan transformasional dengan cara mengadakan pelatihan kepemimpinan secara berkala minimal dua kali dalam setahun. Pelatihan ini harus difokuskan pada pengembangan kemampuan komunikasi efektif, pemberian motivasi, serta strategi dalam membangun keteladanan dan kedekatan emosional dengan karyawan. Langkah ini diharapkan dapat memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kedisiplinan kerja secara berkelanjutan.
2. Perusahaan perlu merancang dan menerapkan sistem *monitoring* disiplin kerja yang berbasis indikator kinerja seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, serta pencapaian target kerja harian, yang dievaluasi setiap bulan. Data dari sistem ini tidak hanya berguna untuk menilai kedisiplinan karyawan secara objektif, tetapi juga menjadi dasar dalam pemberian reward and punishment yang adil dan transparan.