

BAB V

SARAN DAN KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah penulis lakukan pada Bagian *Office* di PT Bukit Mas Selaras, maka dapat diuraikan beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan, dapat dilihat dari nilai regresi berganda yaitu $Y = 6,178 + 0,200X_1 + 0,323X_2 + 0,280X_3$ dan besar pengaruh dapat dilihat dari R^2 yaitu sebesar 0,519. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, serta kompensasi, sebagaimana ditunjukkan oleh Permana (2021), Kartin dan Ardin (2020), Muhammad dan Radiman (2019).
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan, dapat dilihat dari nilai regresi berganda yaitu $Y = 21,492 + 0,469X_1$ dan besar pengaruh dapat dilihat dari R^2 yaitu sebesar 0,334. Menurut Rahmadhanty dan Farah (2020) serta Gaol (2022), gaya kepemimpinan otoriter memusatkan kekuasaan dan

pengambilan keputusan pada pemimpin sehingga bawahan dituntut untuk patuh terhadap perintah dan peraturan yang ditetapkan, sedangkan Hasibuan (2020) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi; dengan demikian, hasil penelitian ini menguatkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan otoriter yang tegas dapat mendorong terbentuknya disiplin kerja yang lebih tinggi.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan, dapat dilihat dari nilai regresi berganda yaitu $Y = 12.640 + 0.648X_2$ dan besar pengaruh dapat dilihat dari R^2 yaitu sebesar 0,417. Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja yang baik, baik dari sisi fisik maupun nonfisik, akan mendorong kenyamanan dan kedisiplinan pegawai, dan Nurdin (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memicu perilaku indisipliner, sedangkan penelitian Chandra, Asnawi, dan Saununu (2024) juga menemukan bahwa lingkungan kerja nonfisik dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja; oleh karena itu, hasil penelitian ini konsisten dengan teori dan temuan empiris tersebut.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan, dapat

dilihat dari nilai regresi berganda yaitu $Y = 11.069 + 0.675X_3$ dan besar pengaruh dapat dilihat dari R^2 yaitu sebesar 0,407. Menurut Mukhtar (2021), beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang pada akhirnya berpengaruh terhadap menurunnya kinerja dan kedisiplinan, sementara Budiasa (2021) dan Vanchapo (2020) menekankan bahwa pengaturan beban kerja yang tidak proporsional dapat mendorong munculnya perilaku seperti keterlambatan, izin, dan ketidakhadiran

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, maka yang dapat penulis sarankan untuk PT Bukit Mas Selaras adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter, Lingkungan Kerja dan Beban kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja bagian *office* di PT Bukit Mas Selaras. Hal ini disarankan untuk meningkatkan Disiplin Kerja Bagian *Office*, khususnya dari segi Gaya Kepemimpinan Otoriter, Lingkungan Kerja dan Beban kerja.
2. Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh terhadap Disiplin Kerja hal ini disarankan untuk tetap mempertahankan gaya kepemimpinan yang tegas dan memandu, tetapi mengubah kesan "tekanan" menjadi "kejelasan perintah". Hal ini karena di bidang pengembangan properti yang berisiko tinggi dan memiliki waktu yang sangat terbatas, karyawan justru memerlukan pemimpin yang mampu

membuat keputusan cepat dan memberi arahan yang jelas, Pemimpin diharapkan memberikan instruksi yang lebih terstandarisasi agar setiap staf jelas tentang batas tugasnya, sehingga dapat mempertahankan kestabilan disiplin kerja baik di kantor maupun di lapangan..

3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja hal ini disarankan untuk instansi untuk terus melakukan pemeriksaan kenyamanan tempat kerja secara rutin, sehingga fasilitas pendukung seperti lampu, sirkulasi udara, serta ketersediaan area istirahat tetap dalam kondisi yang baik. Secara logis, ketika karyawan bekerja di lingkungan yang bersih dan nyaman, mereka akan merasa dihargai oleh perusahaan secara profesional. Hal ini secara alami membuat mereka bertanggung jawab untuk hadir tepat waktu dan mematuhi peraturan, sebagai bentuk apresiasi terhadap kenyamanan yang mereka dapatkan.
4. Beban Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja hal ini disarankan untuk instansi harus memberikan beban kerja yang berat dengan didukung oleh alat kerja atau sistem informasi yang baik agar proses kerja menjadi lebih efisien. Dalam dunia kerja, jika staf bagian administrasi diberi tugas menyelesaikan banyak dokumen konsumen, instansi wajib memiliki sistem basis data yang cepat dan mudah digunakan. agar tugas tersebut tidak menjadi hambatan teknis yang justru membuat semangat kerja karyawan menurun.