

BAB V

KESIMPULAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mengenai pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran efektivitas kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten berada pada kategori sedang. Struktur tugas merupakan dimensi yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan keefektifan seorang pimpinan, yaitu indikator objektivitas dengan ukuran tingkat objektivitas penilaian pimpinan terhadap karyawan. Dengan tingkat objektivitas penilaian pimpinan yang tinggi terhadap karyawan, hal ini tentu dapat meningkatkan hasil pekerjaan atau menghindari timbulnya masalah. Dimensi kekuasaan jabatan menempati dimensi yang paling rendah dengan indikator tingkat kewenangan pimpinan dalam mempekerjakan dan memecat karyawan.
2. Gambaran disiplin kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten berada pada kategori sedang. Sub-variabel datang dan pulang tepat waktu merupakan sub-variabel yang memberikan kontribusi

paling besar dalam menentukan disiplin kerja seorang karyawan. Indikator kesesuaian jam pulang kerja merupakan indikator tertinggi dari sub-variabel tersebut. sedangkan sub-variabel mengerjakan pekerjaan dengan baik menempati sub-variabel terendah dengan indikator mengerjakan pekerjaan sesuai dengan perintah. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan perlu untuk memberi pengawasan yang lebih terhadap karyawan agar tidak karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan perintah.

3. Efektivitas kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten umumnya berada pada kategori sedang, begitu juga disiplin kerja karyawan yang sama-sama berada di kategori sedang. Dengan demikian, efektivitas kepemimpinan memiliki hal yang positif atau berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada efektivitas kepemimpinan akan berpengaruh pada peningkatan disiplin kerja karyawan.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis merekomendasikan beberapa saran mengenai pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, yaitu :

1. Berdasarkan kesimpulan, dimensi kekuasaan jabatan dalam efektivitas kepemimpinan menempati dimensi terendah, sehingga perlu dilakukan tindakan yang berkaitan dengan hal tersebut. Maka dalam hal ini

direkomendasikan adanya perbaikan dalam hal kualitas seorang pimpinan di dalam perusahaan, misal kemauan pimpinan untuk mendengarkan pendapat karyawan, kemampuan pimpinan dalam memahami atas pemikiran dan perasaan karyawan, kemampuan pimpinan dalam membantu dan melayani kebutuhan karyawan. Hal-hal tersebut akan berdampak positif bagi loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan hasil kerja karyawan pun akan tetap tercapai tanpa adanya kendala atau hambatan.

2. Berdasarkan kesimpulan, disiplin kerja dalam sub-variabel mempekerjakan pekerjaan dengan baik masih tergolong rendah, dengan indikator mempekerjakan pekerjaan sesuai dengan perintah sebagai indikator terendah. Maka direkomendasikan adanya perbaikan dalam hal pengawasan terhadap karyawan. Perusahaan harus cermat menilai karyawan yang mengalami penurunan pada disiplin kerja dan perusahaan harus mampu memberikan arahan agar pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan dapat terselesaikan sesuai dengan target. Dalam hal ini perusahaan diharapkan lebih memperhatikan hal-hal yang menyangkut kesejahteraan karyawan seperti meningkatkan upah, mengadakan family gathering, dan lain-lain.
3. Hasil penelitian menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan cara meningkatkan efektivitas

kepemimpinan melalui pelatihan kepada pimpinan dan mempererat hubungan antara pimpinan dengan karyawan melalui pendekatan demi tercapainya tujuan perusahaan.

4. Perlu penelitian lanjutan dengan melibatkan variabel lain untuk memperoleh gambaran secara lebih komprehensif tentang peningkatan disiplin kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.