

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ” disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan pada PT XYZ berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, didapatkan hasil Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki mean sebesar 3,08 yang sudah berada pada taraf baik. Dimensi yang diteliti dalam variabel gaya kepemimpinan ini yaitu pengawasan, *role model*, memotivasi, kepuasan, dan produktivitas. Rata – rata keseluruhan skor dari dimensi tersebut sudah berada pada interpretasi baik, sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan PT XYZ terhadap karyawannya sudah baik.
2. Lingkungan kerja pada PT XYZ berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, didapatkan hasil Lingkungan Kerja (X2) memiliki mean sebesar 2,96 yang sudah berada pada taraf baik. Dimensi yang diteliti dalam variabel ini yaitu dari sisi fisik ada pencahayaan, sirkulasi udara, tara ruang, kebisingan dan dari sisi non-fisik ada hubungan dengan atasan dan hubungan antar sesama karyawan. Ada satu indikator pernyataan yang memiliki interpretasi buruk yaitu mengenai sinar matahari yang masuk ke dalam ruang kerja. Sebagian karyawan merasa sinar matahari yang masuk terlalu banyak sehingga terkadang mengganggu kenyamanan di ruang kerja. Sebagian karyawan lain yang berbeda ruangan kerja merasa sinar matahari tidak dapat masuk ke ruangan dan membuat mereka merasa terisolasi dalam suatu ruangan. Namun rata – rata keseluruhan skor dari dimensi tersebut sudah berada pada interpretasi baik, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja PT XYZ sudah baik.
3. Kinerja karyawan pada PT XYZ berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, didapatkan hasil Kinerja Karyawan (X1) memiliki mean sebesar 2,97 yang sudah berada pada taraf tinggi. Dimensi yang diteliti dalam

variabel kinerja karyawan ini yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Terdapat satu indikator pernyataan yang memiliki interpretasi rendah yaitu mengenai masalah butuhnya tambahan waktu dalam pekerjaan. Karyawan merasa waktu yang sudah diberikan oleh perusahaan masih kurang untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan terutama saat akan ada audit dan penugasan ke pabrik. Namun rata – rata keseluruhan skor dari dimensi tersebut sudah berada pada interpretasi tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT XYZ sudah tinggi.

4. Berdasarkan hasil penelitian kuesioner gaya kepemimpinan yang dilakukan penulis, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Hal tersebut didapatkan dari nilai uji T yang memiliki nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ atau nilai t hitung $3,129 > t$ tabel $1,694$, nilai t positif tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
5. Berdasarkan hasil penelitian kuesioner lingkungan kerja yang dilakukan penulis, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Hal tersebut didapatkan dari hasil uji T yang memiliki nilai signifikansi $0,046 < 0,05$ atau nilai t hitung $2,078 > t$ tabel $1,694$, nilai t positif tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, penulis memiliki beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan dan diharapkan dapat membantu PT XYZ kedepannya. Saran – saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel lingkungan kerja untuk dimensi pencahayaan, perusahaan perlu memperhatikan jumlah cahaya matahari yang masuk kedalam ruang kerja karena ada 2 masalah yaitu kelebihan sinar matahari dan kekurangan sinar matahari. Untuk ruangan yang sinar mataharinya berlebih, perusahaan dapat memberikan peredam berupa gordena untuk

meminimalisir sinar matahari yang masuk atau jika dirasa ruangan terlalu gelap dan tidak dapat melihat ke area luar jendela akibat gorden, dapat dipasang kaca film pada kaca jendela sehingga sinar matahari tetap dapat masuk ke ruang kerja dan bisa melihat ke area luar jendela. Sedangkan untuk ruangan yang tidak memiliki jendela, pihak perusahaan dapat membuat jendela yang baru untuk ruangan tersebut karena memang pada ruangan tersebut tidak memiliki jendela atau jika memang tidak memungkinkan untuk membuat jendela bisa digantikan dengan alternatif yaitu penambahan pencahayaan yang memiliki kandungan ultraviolet untuk menjaga kelembaban suhu ruangan dan membunuh bakteri akibat ruangan yang terlalu lembab.

2. Pada variabel kinerja karyawan untuk dimensi ketepatan waktu, perusahaan dan karyawan dapat secara bersama memperhatikan mengenai masalah tambahan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari sisi perusahaan dapat mempertimbangkan kembali mengenai waktu lembur yang disediakan dan didukung dalam bentuk apresiasi baik itu tambahan upah ataupun hadiah sesuai waktu lembur. Dari sisi karyawan juga dapat melakukan evaluasi diri mengapa dari 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu, yang sudah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih dirasa kurang untuk penyelesaian pekerjaan mereka. Kedua hal tersebut dapat dibahas bersama secara internal antara karyawan dan petinggi perusahaan agar mendapatkan solusi yang terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2020). Motivation, Leadership, Supply Chain Management toward Employee Green Behavior with Organizational Culture as a Mediator Variable.
- Adelekan, S. A., & Erigbe, P. (2020). Organizational Leadership Styles and Employees' Performance in Nigerian .
- Adelekan, S. A., & Erigbe, P. (2020). Organizational Leadership Styles and Employees' Performance in Nigerian Deposit Money Banks.
- Armstorng, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management*. London: Kogan Page Limited.
- Cahya, R. G. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia*.
- David. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.
- Dewi. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Dr. Meiryani, S. A. (2021, Agustus 12). Diambil kembali dari Binus University: <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-analisis-regresi-linear-berganda/>
- Ebbs, J. R. (1992). *The Leadership Compass*. Washington DC: ASHE - ERIC Higher Education Report.
- Febri. (2022, Januari 31). *Lampau Target, Investasi Manufaktur Tembus Rp325,4 Triliun*. Diambil kembali dari <https://kemenperin.go.id/artikel/23114/Lampau-Target,-Investasi-Manufaktur-Tembus-Rp325,4-Triliun->
- FEBRIANTI, W. A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA.
- Felisa. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Gaya kepemimpinan wanita : studi Direktur Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan Provinsi Jawa Barat*. (2019). Diambil kembali dari <https://repository.unpar.ac.id/handle/123456789/8339>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- HARUNA, A. A. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MINI PLANT NIA KEC. LABAKKANG KAB. PANGKEP.
- Haruna, A. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Mini Plant Nia Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep.
- Hiyoto, R. (2022). Diambil kembali dari Rajawali Hiyoto: www.hiyoto.com
- Intan, T. (t.thn.).
- Jopanda, H. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.
- Kalambayi, J. L. (2021). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN CONSTRUCTION FIRMS. *EUREKA: Social and Humanities*.
- Kalambayi, J. L. (2021). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN CONSTRUCTION FIRMS.
- Machado, C. G., & Dener, E. H. (2019). Sustainable manufacturing in Industry 4.0: an emerging research agenda.
- Mahmud, M. (2016). *Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo*. Diambil kembali dari <https://repository.ung.ac.id>
- Nandkishor, K. R., & Zafar, K. (2020). Assessment of the Leadership Styles and Its Deployment in Indian Organisations.
- Prawiro. (2020, September 1). *Maxmanroe*. Diambil kembali dari <https://www.maxmanroe.com/vid/bisnis/pengertian-perusahaan>
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti.
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti.
- Rachel, William, & Wehelmina. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado.
- Rahmat, A. (2021). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI SARANA BETON DI MAKASSAR*. Diambil kembali dari https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/14836-Full_Text.pdf
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.
- Safitri, D. E. (2019). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
- Sarah, S. (2019). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. XSPORT INTERNASIONAL MAKASSAR.
- Sari, T. I. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Diambil kembali dari <https://repository.uinjkt.ac.id/>
- Sartika. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Setiawan, F. (2019). Pengaruh Pajak, Profitabilitas, Dan Leverage Terhadap Keputusan Melakukan Transfer Pricing (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Aneka Industri Sub Sektor Otomotif Yang Terdaftar di BEI Tahun 2014 - 2018).
- Sriwidadi, T. (2020, September 17). *Budaya Perusahaan Adaptif*. Diambil kembali dari <https://onlinelearning.binus.ac.id/business-management/post/budaya-perusahaan-adaptif-adaptive-corporate-culture>
- Szczepańska-Woszczyńska, K. (2015). Leadership and Organizational Culture as the Normative Influence of Top Management on Employee's Behaviour in the Innovation Process.
- Wijaya, B. O. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNIAIR INDOTAMA CARGO.
- Xu, J., & Wang, B. (2018). Intellectual Capital, Financial Performance and Companies' Sustainable Growth: Evidence from the Korean Manufacturing Industry.
- Yang Hao, E. R. (2019). Innovation and Diversity Based Organization Culture and Its Effect on Competitive Advantage .
- Yazid, M., & Rahayu, L. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PABRIK UNIT PRODUKSI PT PAGILARAN. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis (JEPA)*.