

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Analisis Pengaruh *Work Environment*, *Leadership Style*, dan *Organizational Culture* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan di PT Trijaya Multi Perkasa” yang dilakukan peneliti, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil 93 responden dalam penelitian ini, mayoritas responden antara lain:
  - a. Berdasarkan usia 23 – 27 tahun, yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 36%
  - b. Berdasarkan jenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 67 orang atau 72%
  - c. Berdasarkan masa kerja 1 – 2 tahun, yaitu sebanyak 32 orang atau sebanyak 34%
  - d. Berdasarkan divisi marketing, yaitu sebanyak 32 orang atau sebanyak 34%
2. Berdasarkan hasil dari hipotesis penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT Trijaya Multi Perkasa, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:
  - a.  $H_1$  : *work environment* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*.  
Hipotesis ini dibuktikan melalui hasil dari uji statistik t yang menunjukkan nilai dari  $t_{hitung}$  pada  $H_1$  sebesar 1,176 yang berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,6620. Pada nilai signifikansi untuk  $H_1$  memiliki nilai sebesar 0,243 yang berarti nilai signifikansi pada uji statistik t ini  $\geq 0,05$ . Berdasarkan hasil nilai pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti bahwa variabel *work environment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *job satisfaction*.

- b.  $H_2$  : *leadership style* memiliki pengaruh positif terhadap job satisfaction. Hipotesis ini dibuktikan melalui hasil uji statistik t yang menunjukkan nilai dari  $t_{hitung}$  pada  $H_2$  sebesar 3,482 yang berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,6620. Pada nilai signifikansi untuk  $H_2$  memiliki nilai sebesar 0,001 yang berarti nilai signifikansi pada uji statistik t ini  $\leq 0,05$ . Berdasarkan hasil nilai pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa variabel *leadership style* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *job satisfaction*.
- c.  $H_3$  : *organizational culture* memiliki pengaruh positif terhadap job satisfaction. Hipotesis ini dibuktikan melalui hasil uji statistik t yang menunjukkan nilai dari  $t_{hitung}$  pada  $H_3$  sebesar 5,113 yang berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,6620. Pada nilai signifikansi untuk  $H_1$  memiliki nilai sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi pada uji statistik t ini  $\leq 0,05$ . Berdasarkan hasil nilai pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa variabel *organizational culture* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *job satisfaction*.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berikut terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan kepada perusahaan berdasarkan hasil penelitian:

1. Pada variabel *work environment* terdapat indikator WE 3 yang menjelaskan tentang lingkungan kerja yang tenang merupakan nilai *mean* yang paling rendah diantara beberapa indikator lainnya yaitu sebesar 4,09. Apabila disesuaikan dengan hasil *in-depth interview* yang peneliti lakukan kepada beberapa karyawan PT Trijaya Multi

Perkasa, terdapat pernyataan bahwa karyawan merasakan *work environment* yang ada tidak sesuai dengan keinginan karyawan dan tidak tenang. *Work environment* pada perusahaan sangat dibutuhkan, karena *work environment* tidak hanya membuat karyawan nyaman dalam bekerja, namun juga akan menyebabkan perusahaan dapat tumbuh dan berkembang dengan baik. Barry and Heizer (2001) dalam Pawirosumarto et al. (2017) mengatakan bahwa *work environment* adalah area fisik yang memberikan dampak kepada kinerja karyawan, keamanan, dan kualitas karyawan. Perusahaan dapat membuat *breakout space* untuk karyawan agar dapat menghilangkan jenuh saat melakukan pekerjaan mereka.

2. Pada variabel *leadership style* terdapat indikator LS 4 yang menjelaskan tentang atasan memberikan tugas secara terstruktur yang tenang merupakan nilai *mean* yang paling rendah diantara beberapa indikator lainnya yaitu sebesar 4,05. Apabila disesuaikan dengan hasil *in-depth interview* yang peneliti lakukan kepada beberapa karyawan PT Trijaya Multi Perkasa, terdapat pernyataan bahwa karyawan merasakan *leadership style* yang dimiliki oleh atasan kurang, karena atasan mereka belum dapat dijadikan contoh yang baik untuk bawahannya dan kurangnya penjelasan dalam pemberian tugas. Perusahaan diharapkan dapat mengadopsi teori dari Bass (1990) dalam Ohemeng (2018) yang mengatakan bahwa *Leadership style* terbagi menjadi dua yaitu *transformational* dan *transactional*. Perusahaan diharapkan dapat melatih pemimpinnya menjadi *transformational leadership* atau *transactional leadership*, pada teori ini peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk melatih pemimpinnya menjadi *transactional leadership* seperti memberikan penghargaan kepada karyawan atau memberikan bonus kepada karyawannya yang telah mencapai target penjualan.

3. Pada variabel *organizational culture* terdapat indikator OC 4 yang menjelaskan tentang perusahaan menunjukkan tanggung jawab sosial (CSR) merupakan nilai *mean* yang paling rendah diantara beberapa indikator lainnya yaitu sebesar 4,09. Apabila disesuaikan dengan hasil *in-depth interview* yang peneliti lakukan kepada beberapa karyawan PT Trijaya Multi Perkasa, terdapat pernyataan bahwa karyawan karyawan tidak pernah didorong untuk menjalankan *organizational culture* perusahaan seperti budaya perusahaan. Pada hal ini perusahaan diharapkan dapat mengadopsi tujuh karakteristik utama dari Robin & Judge (2013) yaitu menggunakan *stability*, pada pengertiannya *stability* adalah sejauh mana aktivitas organisasi mementingkan pada tindakan status quo dibandingkan dengan pertumbuhan. Penulis berharap perusahaan dapat mengadopsi karakteristik *stability* karena keadaan pada negara tempat perusahaan berasal, perusahaan dapat memberikan bantuan seperti sembako dan bantuan kesehatan seperti vitamin, masker, atau menyelenggarakan *rapid test* kepada masyarakat dan karyawan, karena pada tahun 2020 Indonesia sedang diserang oleh virus Covid – 19.
4. Pada variabel *job satisfaction* terdapat indikator JS 3 yang menjelaskan tentang karyawan senang telah memilih tempat mereka bekerja saat ini dibandingkan dengan perusahaan lain merupakan nilai *mean* yang paling rendah diantara beberapa indikator lainnya yaitu sebesar 4,16. Apabila disesuaikan dengan hasil *in-depth interview* yang peneliti lakukan kepada beberapa karyawan PT Trijaya Multi Perkasa, terdapat pernyataan bahwa karyawan merasakan *job satisfaction* yang kurang, karena kurangnya penjelasan dalam pemberian tugas, sehingga tugas yang diberikan tidak terselesaikan dengan baik. Peneliti berharap perusahaan dapat menggunakan teori dari

Kreitner & Sinding (2014) untuk meningkatkan *job satisfaction* karyawan yaitu *Dispositional/Genetic Components* adalah dalam hal ini *job satisfaction* ditentukan oleh karakter pribadi dan unsur genetik. Perusahaan pada hal ini diharapkan untuk melihat karakter pribadi seseorang agar mengetahui prosedur apa yang harus dilakukan untuk menangani karyawannya. Perusahaan dapat meratakan peraturan terkait prosedur dalam pemberian tugas kepada karyawan, sehingga setiap karyawan mengerti apa yang harus mereka lakukan terhadap pekerjaannya.

### **5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti peroleh, peneliti dapat memberikan saran bagi penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan dapat meneliti objek perusahaan lain agar dapat membantu memperbaiki masalah yang terjadi pada perusahaan yang berkaitan dengan variabel *work environment, leadership style, organizational culture*, dan *job satisfaction*.
2. Peneliti menyarankan dapat menggunakan variabel lain seperti *work discipline, training* dan variabel lainnya yang perlu dikembangkan.
3. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk menggunakan objek penelitian di industri yang berbeda seperti industri makanan, agensi sumber daya manusia, retail, kesehatan dan lain sebagainya.