

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil riset dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Dharma Jaya”, didapat kesimpulan sebagai berikut:

- a) Dari profil responden yang sudah mengisi kuesioner di *main-test*, simpulan yang didapat, yaitu:
 1. Dari jenis kelamin didapat data sebanyak 150 responden yang terdiri dari 46.7% atau 70 orang berjenis kelamin laki-laki dan 53,3% atau 80 orang berjenis kelamin perempuan.
 2. Dari usia didapat data sebanyak 150 responden yang terdiri dari 1,3% atau 2 orang berusia < 21 tahun, 14% atau 21 orang berusia 21-25 tahun, 10,7% atau 16 orang berusia 26-30 tahun, 32% atau 48 orang berusia 31-35 tahun, 22,7% atau 34 orang berusia 36-40 tahun, dan 19,3% atau 29 orang berusia > 40 tahun.
 3. Dari divisi didapat data sebanyak 150 responden yang terdiri dari 2,7% atau 4 orang berada pada divisi RPH, sebesar 3,3% atau 5 orang berada pada divisi penggemukan, 8% atau 12 orang berada pada divisi pemasaran, 8,7% atau 13 orang berada pada divisi produksi, 43,3% atau 65 orang berada pada divisi bidang umum, 1,3% atau 2 orang berada pada divisi litbang, 29,3% atau 44 orang berada pada divisi bidang keuangan, dan 3,3% atau 5 orang berada pada divisi SPI.
 4. Dari jabatan didapat data sebanyak 150 responden yang terdiri dari 6% atau 9 orang menjabat sebagai manajer, 12% atau 18 orang menjabat sebagai supervisor, dan 82% atau 123 orang menjabat sebagai staf.

b) Dari hasil pengujian hipotesis, simpulan yang didapat, yaitu:

1. H1 = Hasil t-hitung H1 sebesar 2,901 maka t-hitung lebih besar dari t-tabel 1,655. Nilai signifikansi H1 sebesar 0,004 dan menyatakan bahwa lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dari itu, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
2. H2 = Hasil t-hitung H2 sebesar 2,004 maka t-hitung lebih besar dari t-tabel 1,655. Nilai signifikansi H1 sebesar 0,047 dan menyatakan bahwa lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dari itu, budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
3. H3 = Hasil t-hitung H3 sebesar 3,831 maka t-hitung lebih besar dari t-tabel 1,655. Nilai signifikansi H3 sebesar 0,000 dan menyatakan bahwa lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dari itu, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

5.2.1. Saran untuk Perusahaan

Merujuk dari hasil riset, ada berbagai saran yang bisa peneliti berikan untuk perusahaan, yaitu:

- a) Dari variabel gaya kepemimpinan, ada jawaban dari responden yang memiliki total rata-rata terendah sebesar 4,06, yaitu pada indikator GK1 dengan pernyataan "Saya percaya terhadap atasan saya". Perumda Dharma Jaya harus bisa meningkatkan hal itu agar mendapatkan hasil yang baik. Peneliti menyarankan agar atasan lebih terbuka kepada bawahannya dan melibatkan karyawan untuk mengambil keputusan. Setiap keputusan yang diambil harus diketahui oleh karyawan yang ada di divisi tersebut agar tidak ada kesalahan informasi. Atasan juga bisa lebih banyak mengobrol atau mengadakan *gathering*

dengan karyawannya agar hubungannya semakin dekat dan menjadi nyaman jika berinteraksi terkait pekerjaan yang ada di perusahaan.

- b) Dari variabel budaya organisasi, ada jawaban dari responden yang memiliki total rata-rata terendah sebesar 3,96, yaitu pada indikator BO2 dengan pernyataan “Karyawan menjadi prioritas di perusahaan tempat saya bekerja”. Perumda Dharma Jaya harus bisa meningkatkan hal itu agar mendapatkan hasil yang baik. Peneliti menyarankan agar karyawan dijadikan prioritas di tempatnya bekerja karena karyawan merupakan aset penting yang menunjang keberlangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus memberi perhatian kepada karyawan terutama yang membutuhkan bantuan dalam rangka untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Jika ada keluhan dari karyawan terkait suatu hal yang ada di perusahaan, maka perusahaan harus menanggapi dengan baik dan memberi *feedback* yang sesuai agar permasalahannya dapat teratasi dengan baik.
- c) Dari variabel lingkungan kerja, ada jawaban dari responden yang memiliki total rata-rata terendah sebesar 3,98, yaitu pada indikator LK4 dengan pernyataan “Saya puas dengan lingkungan kerja saya”. Perumda Dharma Jaya harus bisa meningkatkan hal itu agar mendapatkan hasil yang baik. Peneliti menyarankan agar perusahaan membuat karyawan nyaman dengan lingkungannya dan bertanya kepada mereka terkait suatu hal yang menyebabkan mereka tidak nyaman saat bekerja. Bisa jadi itu berkaitan dengan fasilitas kerja, seperti mejanya kurang besar sehingga sempit dan tidak leluasa untuk mengerjakan pekerjaan atau suhu di ruangan terlalu panas sehingga tidak dapat konsentrasi saat bekerja. Perusahaan harus bisa memberi solusi terbaik terkait hal itu agar karyawan dapat kembali bekerja dengan baik sehingga kinerjanya tetap stabil.

5.2.2. Saran untuk Karyawan

Merujuk dari hasil riset, ada berbagai saran yang bisa peneliti berikan untuk karyawan, yaitu:

- a) Dari variabel gaya kepemimpinan, ada jawaban dari responden yang memiliki total rata-rata terendah sebesar 4,06, yaitu pada indikator GK1 dengan

pernyataan “Saya percaya terhadap atasan saya”. Karyawan di Perumda Dharma Jaya harus bisa meningkatkan hal itu agar mendapatkan hasil yang baik. Peneliti menyarankan agar karyawan dapat memercayai atasannya setelah atasan lebih terbuka dan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan. Dengan adanya *gathering*, maka karyawan dapat berbicara dengan atasan secara leluasa dan hubungannya menjadi dekat untuk membicarakan pekerjaan di perusahaan.

- b) Dari variabel budaya organisasi, ada jawaban dari responden yang memiliki total rata-rata terendah sebesar 3,96, yaitu pada indikator BO2 dengan pernyataan “Karyawan menjadi prioritas di perusahaan tempat saya bekerja”. Karyawan di Dharma Jaya harus bisa meningkatkan hal itu agar mendapatkan hasil yang baik. Peneliti menyarankan agar karyawan memberi tahu perusahaan jika terdapat sesuatu yang membuat karyawan kurang nyaman dengan pekerjaannya.
- c) Dari variabel lingkungan kerja, ada jawaban dari responden yang memiliki total rata-rata terendah sebesar 3,98, yaitu pada indikator LK4 dengan pernyataan “Saya puas dengan lingkungan kerja saya”. Perumda Dharma Jaya harus bisa meningkatkan hal itu agar mendapatkan hasil yang baik. Peneliti menyarankan agar karyawan memberi tahu perusahaan terkait sesuatu yang membuat dirinya tidak nyaman di tempat kerjanya, seperti fasilitas atau rekan kerja.

5.2.3. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Merujuk dari hasil riset, ada berbagai saran yang bisa peneliti berikan untuk peneliti yang akan meneliti terkait hal ini di masa yang akan datang, yaitu:

- a) Peneliti yang akan datang bisa menambahkan status perkawinan dan pendidikan terakhir dalam profil responden karena perbedaan kedua hal tersebut bisa memunculkan perspektif yang berbeda terkait pandangannya ke sebuah perusahaan.
- b) Dari hasil pengujian hipotesis yang sudah dilaksanakan, ketiga variabel dalam riset ini, yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti yang

akan datang juga dapat menambahkan variabel lain untuk pengembangan penelitian.

- c) Peneliti yang akan datang dapat memperluas yang menjadi objek riset, bukan hanya meneliti di industri daging dan perdagangan, tetapi juga bisa meneliti di industri lain. Saat ini, industri yang sedang berkembang pesat terkait dengan teknologi yang ada hubungannya dengan *e-commerce*. Sehingga bisa menghasilkan pandangan yang berbeda terkait riset tersebut.
- d) Peneliti yang akan datang bisa menambah sampel dengan jumlah yang lebih banyak untuk riset ini.

