

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data 75 responden yang merupakan karyawan PT Celebes Minapratama serta hasil analisa dari penelitian Pengaruh *leadership style*, *work environment*, dan *motivation* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Celebes Minapratama, maka peneliti dapat memaparkan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Berdasarkan data dari hasil penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa sisi demografis dari responden PT Celebes Minapratama adalah:
 - a. Responden merupakan karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun di PT Celebes Minapratama.
 - b. Dari 75 responden terdapat 58% responden berjenis kelamin pria dan 42% responden berjenis kelamin wanita. Dengan total pria sebanyak 43 pria.
 - c. Dalam sebaran data usia responden, persentase *range* usia tertinggi adalah karyawan yang berusia 21 hingga 25 tahun sebanyak 50,67% dan persentase terendah adalah karyawan yang berusia lebih dari 40 tahun yaitu 1,33%.
 - d. Pengelompokan karyawan berdasarkan lama bekerja juga dilakukan, dan didapati persentase responden penelitian ini adalah karyawan PT

Celebes Minapratama yang telah bekerja 1 hingga 2 tahun sebanyak 49,33%.

e. Berdasarkan jabatan dari para responden, mayoritas responden yang mengisi kuesioner adalah karyawan yang berstatus sebagai staff office PT Celebes Minapratama sebanyak 86,67%.

2. Berdasarkan hasil dari pengolahan data statistik dan hasil analisis dari hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

a. **H1 : *Leadership style* memiliki pengaruh positif terhadap *Job satisfaction***

Hipotesis ini diterima, mengacu pada hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar $2.059 > 1,9994$ dan nilai signifikansi (Sig) $0,043 < 0,05$, Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya *leadership style* (Variabel X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Celebes Minapratama.

b. **H2: *Work environment* memiliki pengaruh positif terhadap *Job satisfaction***

Hipotesis ini diterima dengan melihat hasil dari uji t yang menunjukkan nilai t hitung $5.331 > 1,9994$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *work environment* (Variabel X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Celebes Minapratama.

c. H3: *Motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *Job satisfaction*

Hipotesis ini ditolak dikarenakan hasil dari uji t yang mendapatkan hasil t hitung sebesar $2.500 > 1,9994$ dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya *motivation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen *job satisfaction* karyawan PT Celebes Minapratama.

5.2. Saran

5.2.1. Saran untuk Perusahaan

Terdapat beberapa saran bagi perusahaan yang bisa peneliti sampaikan atas dasar temuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Hasil penelitian pada variabel *leadership style* dengan nilai total *mean* 3,01 yang adalah kategori baik menunjukkan bahwa PT Celebes Minapratama memiliki gaya kepemimpinan yang *democratic*. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap dapat meningkatkan *job satisfaction* karyawan adalah *democratic*, dengan gaya kepemimpinan yang disegani oleh karyawannya namun bukan dalam artian ditakuti melainkan sosok yang mampu mengembangkan, mendengarkan serta mendorong inovasi dan kreativitas dari karyawannya (Olla et al., 2017).

Sehingga perusahaan lainnya disarankan untuk dapat menerapkan atau mempertahankan gaya kepemimpinan ini.

2. Hasil dari penelitian variabel *work environment* menunjukkan total rata-rata *mean* sebesar 2,93 yang masuk kedalam kategori baik. Variabel ini terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan saat bekerja. Pawirosumarto (2017) menjelaskan *work environment* adalah lingkungan yang kondusif akan berdampak kepada pekerjaan karyawan yang lebih optimal begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja kurang kondusif mempengaruhi kerja karyawan yang kurang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan lainnya juga dapat memperhatikan ruang kerja perusahaan agar karyawan dapat merasa aman dan tenang saat bekerja sehingga kepuasan juga dapat tercipta di lingkungan kerja.

3. Hasil dari penelitian variabel *motivation* menunjukkan total rata-rata *mean* sebesar 2,96 yang masuk kedalam kategori baik. Pada indikator ini karyawan merasa jaminan sosial, gaji, penghargaan, serta kesempatan yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan untuk meningkatkan keahliannya belum terasa pengaruhnya bagi *job satisfaction* karyawan. Untuk itu peneliti menyarankan agar dapat memelihara hubungan atau komunikasi yang baik antara karyawan dengan perusahaan serta tidak pelit atau ragu dalam memberikan apresiasi bagi karyawan agar dapat mendorong faktor motivasi sebagai faktor yang meningkatkan *job satisfaction* karyawan terhadap perusahaan.

5.2.2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti peroleh, maka peneliti dapat merumuskan saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Untuk keperluan penelitian selanjutnya, peneliti berikutnya dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda seperti perusahaan yang bergerak di sektor lainnya, untuk melihat apakah hal temuan serupa juga ditemukan di sektor perusahaan lainnya.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel independen lainnya untuk dapat menguji variabel apakah yang memberikan sumbangsih terhadap *job satisfaction* suatu perusahaan. Selain itu hal ini juga dapat semakin memperkaya penelitian terkait *job satisfaction* ataupun variabel penentu keberlangsungan perusahaan lainnya.
3. Peneliti berikutnya juga dapat mencari indikator lainnya dalam variabel *motivation* yang dalam penelitian ini tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction* untuk dapat memperoleh hasil temuan yang lebih akurat.
4. Penelitian berikutnya juga dapat menambahkan variabel mediasi dan tidak hanya meneliti pengaruh antara variabel independen dan dependen saja untuk dapat memperoleh temuan yang lebih dalam lagi.