

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya ketiga faktor ini memiliki hubungan sinergis yang saling mempengaruhi satu sama lain dan secara bersama-sama dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Ketika gaya kepemimpinan baik, lingkungan kerja mendukung, dan karyawan merasa puas, maka kinerja mereka cenderung akan lebih baik.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai, akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang baik, akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

5.2 Saran

Saran yang diajukan berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, serta mengacu pada **nilai angket terendah** diuraikan sebagai berikut :

1. Pernyataan angket variabel gaya kepemimpinan yang direspon rendah tersebut pada indikator “menghargai atau memuji karyawan” dengan pernyataan angket nomor 3 (Atasan saya sering memberikan pujian saat bekerja dengan baik). Disarankan tingkatan apresiasi terhadap karyawan, seperti memberikan pujian secara langsung atau melalui penghargaan kecil agar motivasi kerja meningkat.

2. Pernyataan angket variabel lingkungan kerja yang direspon rendah tersebut pada indikator “suara bising tidak mengganggu konsentrasi” dengan pernyataan angket nomor 6 (Saya bisa berkonsentrasi meskipun ada suara di sekitar). Disarankan kurangi gangguan suara di lingkungan kerja, misalnya dengan pengaturan tata ruang, penggunaan peredam suara, atau pengaturan musik yang lebih tenang.
3. Pernyataan angket variabel kepuasan kerja yang direspon rendah tersebut pada indikator “tidak sering mengeluh” dengan pernyataan angket nomor 7 (Saya jarang mengeluh terhadap pekerjaan). Disarankan lakukan pendekatan personal dan sediakan wadah komunikasi untuk menampung aspirasi karyawan agar keluhan bisa diminimalisir.
4. Pernyataan angket variabel kinerja karyawan yang direspon rendah tersebut pada indikator “kualitas kerja” dengan pernyataan angket nomor 4 (Saya selalu memiliki produktivitas kerja yang tinggi). Disarankan tingkatkan produktivitas dengan pelatihan berkala, target kerja yang jelas, dan sistem evaluasi yang mendukung perbaikan kinerja.
5. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel independen yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diamati dalam penelitian ini seperti motivasi kerja dan disiplin kerja.