

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Simpulan dalam penelitian ini didasarkan pada hasil pengujian hipotesis yang sebelumnya telah dilakukan, sebagai jawaban dari masalah yang ada. Adapun simpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT.Aldaco Citra Jaya. Tanggapan karyawan terhadap kepuasan gaya kepemimpinan situasional di PT.Aldaco Citra Jaya yang semakin tinggi menyebabkan semakin meningkatnya kepuasan kerja.
2. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT.Aldaco Citra Jaya. Tanggapan karyawan terhadap kepuasan kompensasi di PT. Aldaco Citra Jaya yang semakin tinggi menyebabkan semakin meningkatnya kepuasan kerja.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT.Aldaco Citra Jaya. Tanggapan karyawan terhadap kepuasan lingkungan kerja di PT. Aldaco Citra Jaya yang semakin tinggi menyebabkan semakin meningkatnya kepuasan kerja.

5.2 Saran

Variabel gaya kepemimpinan situasional, kompensasi, dan lingkungan kerja di PT.Aldaco Citra Jaya terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi.

1. Saran Akademis

- a. Penelitian ini telah membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Aldaco Citra Jaya pada bagian produksi. Dalam penelitian selanjutnya dapat pula ditambahkan variabel-variabel lain yang mana dalam penelitian ini belum digunakan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah tidak menggunakan uji asumsi klasik.

2. Saran Praktis

- a. Gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan di perusahaan sudah cukup baik, tetapi masih perlu diberikan sedikit perbaikan terutama dalam sistem kerja. Terlihat bahwa nilai rata-rata gaya kepemimpinan konsultatif terutama pada sistem kerja dalam kategori netral dimana pada semua gaya, baik gaya kepemimpinan instruksi, delegatif seta partisipatif di perusahaan dalam kategori setuju. Diharapkan dengan semakin kuatnya gaya kepemimpinan situasional, diharapkan karyawan semakin terpuaskan.

- b. Kompensasi yang diberikan perusahaan juga perlu dilakukan perbaikan terutama dalam hal tunjangan serta penghargaan. Hal ini ditunjukkan dimana rata-rata jawaban karyawan mengenai tunjangan dan penghargaan termasuk dalam kategori netral bahkan mengarah kekategori tidak setuju. Diharapkan dengan adanya perbaikan pada bagian-bagian tersebut dapat membuat karyawan semakin puas dan diharapkan akan berbanding lurus dengan kinerja dan kepuasan karyawan.
- c. Lingkungan kerja yang ada di perusahaan masih perlu dilakukan perbaikan terutama dalam hal keamanan kerja, meskipun kecenderungan karyawan untuk tidak menggunakan pakaian keamanan, tetapi perusahaan harus tetap wajib memberikan dan mendorong karyawan untuk menggunakan dan memakai alat keamanan. Diharapkan dengan naiknya tingkat keamanan kerja mampu mendorong kepuasan kerja karyawan. Serta perlunya pemberian penghargaan yang diberikan pemimpin yang tidak harus berupa kompensasi (gaji, bonus, tunjangan, piagam, tiket liburan, dan sebagainya yang masih berupa materi fisik/jasmani) tetapi lebih menekankan kepada penghargaan secara rohani yaitu melalui pujian, motivasi serta dukungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed 14)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dwijayanti, M. N., & Dewi, A. S. (2015). Pengaruh kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4 No.12*, 4274-4301.
- Fonda, B., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja (PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 25 No.1*, 1-8.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Ed 2)*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hidayati, S., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Tower dan Approach Terminal AirNav Indonesia Cabang Aero Traffic Soekarno Hatta). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 26 No. 1*, 1-9.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi (Ed 4)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed 4)*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.

- Plangiten, P. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (PT. Pos Indonesia). *Jurnal EMBA No.4*, 2155-2166.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Elsevier*, 717-725.
- Sari, E. P. (2014). Pengaruh, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kelompok Kerja terhadap Keterlibatan Kerja. *Skripsi* Surabaya: Universitas Widya Mandala Surabaya.
- Siagian, S. (2015). *Teori & Praktek Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Umar, H. (2003). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Umar, H. (2003). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 16 No. 1*, 1-9.
- Widodo, U. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang). *Fokus Ekonomi Vol. 1 No.2*, 92-108.