

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data, kesimpulan yang bisa diambil dari hasil penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan dan Saran

5.2.1. Keterbatasan

Beberapa keterbatasan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dirasa mempengaruhi kinerja karyawan dan tidak diteliti dalam penelitian ini contohnya komunikasi (komunikasi diperlukan oleh setiap manusia, faktor ini dirasa penting untuk perusahaan sejenis karena lingkungan kerja perusahaan IT individualis sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya), komitmen

organisasi (kinerja karyawan menurun, banyak pergantian karyawan menyebabkan komitmen dalam perusahaan menjadi kurang baik sehingga faktor ini sangat mempengaruhi kinerja perusahaan), kompetensi, disiplin kerja (masih banyak perusahaan yang tidak menerapkan aturan tertulis sehingga disiplin kerjanya kurang, faktor ini mempengaruhi kinerja), budaya organisasi (untuk perusahaan asing seperti peneliti teliti dalam penelitian ini, budaya organisasi sangat penting dikarenakan kita tidak bisa menyamakan budaya satu negara dengan negara lain sehingga faktor ini perlu dipelajari sebelum mendirikan suatu perusahaan), dan lain sebagainya.

2. Dimensi yang diteliti peneliti terlalu luas dan banyak sehingga terdapat kekurangan sampel untuk mengisi kuesioner. Jadi sebaiknya peneliti selanjutnya observasi terlebih dahulu apakah perusahaan tersebut memenuhi minimal sampel yang dibutuhkan untuk meneliti dimensi yang akan peneliti selanjutnya teliti.
3. Waktu yang terlalu singkat untuk melakukan penelitian.
4. Penggunaan kuesioner pada penelitian ini terkadang mendapatkan jawaban dari responden yang tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya sehingga jawaban responden tidak seperti yang diharapkan, hal tersebut dapat terjadi karena misalnya karyawan sedang sibuk sehingga tidak mendalami pertanyaan yang ada pada kuesioner. Jadi sebaiknya ketika memberikan kuesioner, peneliti lebih baik memberikan pengarahan terlebih dahulu kepada responden agar

mengurangi resiko terjadinya beda persepsi tentang pertanyaan dari kuesioner tersebut.

5.2.2. Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika melihat dari hasil data tabulasi (diluar pengolahan data), jawaban yang diberikan responden rata-rata menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di dalam perusahaan ini adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan ini sudah cukup seimbang dan baik sehingga pimpinan perusahaan perlu mempertahankannya maupun meningkatkannya.
2. Peningkatan kinerja karyawan pada PT *Geekseat* dapat dilakukan melalui peran serta dari perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan. Dimana dengan adanya motivasi diharapkan dapat mendorong dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mencapai kinerja yang tinggi. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan peranan motivasi dalam bentuk kebutuhan fisiologis antara lain perusahaan dapat memberi pakaian seragam, karena dengan pakaian seragam kerja kerap kali dikaitkan dengan kinerja yang tinggi, secara tidak langsung seragam dapat membuat perusahaan mempromosikan perusahaannya sehingga akan memberikan kebanggaan untuk perusahaan dan selain itu karyawan menjadi tidak perlu mengeluarkan uang tambahan untuk membeli pakaian kerja sehingga salah satu kebutuhan fisiologis (sandang) sudah perusahaan berikan untuk karyawannya. Dalam bentuk keamanan

contohnya dapat berupa pemberian asuransi/tunjangan untuk hari tua karyawan. Dalam bentuk sosial, perusahaan sebenarnya sudah baik contohnya seperti mengadakan *gathering* sehingga dapat dipertahankan maupun ditingkatkan. Dalam bentuk penghargaan, perusahaan dapat memberikan kenaikan pangkat berkala atau juga memberikan pendidikan karyawan bagi karyawan yang sudah lama bekerja atau karyawan yang setia. Dalam bentuk aktualisasi diri, perusahaan dapat memberikan kebebasan dan mewadahi karyawan untuk dapat mengembangkan bakatnya lebih baik lagi misalnya karyawan dapat mengembangkan bakatnya sebagai pembicara publik dalam seminar yang diwadahi oleh perusahaan sehingga seminar ini agar dapat mengangkat nama perusahaan juga dan memenuhi kebutuhan aktualisasi diri karyawannya sehingga karyawan lebih termotivasi, dan banyak contoh lain sebagainya yang tidak dapat peneliti sebutkan yang sesuai dengan minat dan bakat karyawan tersebut masing-masing.

3. Faktor lingkungan kerja di PT *Geekseat* juga perlu di tingkatkan lagi. Dimana lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga lingkungan kerja nantinya akan dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Perusahaan dapat menambahkan pengharum ruangan. Disamping itu dalam bentuk keamanan lingkungan perlu adanya CCTV sebagai alat untuk mengawasi lingkungan kerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar menambah variabel selain gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja agar dapat lebih

memahami faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena yang tidak diteliti terdapat sebesar 62,6% dipengaruhi faktor-faktor yang antara lain misalnya komunikasi, komitmen organisasi, kompetensi, disiplin kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya juga dapat menambah jumlah responden yang akan mengisi kuesioner.

