

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini pada dasarnya memiliki rumusan masalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang. Berdasarkan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi berganda ditemukan hasil penelitian yang mengungkapkan bahwasannya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang dengan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh langsung, positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang diimplementasikan, maka kepuasan kerja pegawai juga akan semakin baik.
- b. Terdapat pengaruh langsung, positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin baik lingkungan kerja pada suatu organisasi maka kepuasan kerja pegawai juga akan semakin baik.
- c. Terdapat pengaruh langsung, positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang. Hal ini menunjukkan bahwa ketika organisasi mampu memiliki pemimpin yang mempunyai kepemimpinan transformasional yang diimplementasikan dengan baik, maka akan berdampak kepada kepuasan kerja pegawai yang semakin baik pula. Namun demikian organisasi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang semakin baik juga memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja pegawai.

5.2 Implikasi

Penelitian dengan judul “Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang” memiliki implikasi teoritis antara lain:

- a. Terkait Kepemimpinan Transformasional dapat dilihat bahwa presentase tertinggi sebesar 25% terletak pada dimensi Idealized Influence (pengaruh ideal) dengan pernyataan skor tertinggi 812 pada pernyataan “Pemimpin memiliki kharisma dan menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya” yang artinya pemimpin Sekretariat Daerah Kota Magelang memberikan contoh yang baik dan memiliki pengaruh yang ideal untuk para pegawai sehingga kepuasan kerja pegawai dapat meningkat.
- b. Terkait Lingkungan Kerja dapat dilihat bahwa presentase tertinggi sebesar 83% terletak pada dimensi lingkungan kerja fisik dengan pernyataan skor tertinggi 358 pada pernyataan “Musik dapat meningkatkan semangat bekerja” dan “Sirkulasi udara di ruang kerja sudah baik” yang artinya dengan adanya musik serta sirkulasi udara yang baik maka kepuasan kerja pegawai semakin baik.
- c. Terkait Kepuasan Kerja dapat dilihat bahwa presentase tertinggi sebesar 29% terletak pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan pernyataan skor tertinggi 361 pada pernyataan “Pekerjaan yang diberikan sesuai keterampilan” yang berarti pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan pegawai akan membuat kepuasan kerja pegawai meningkat.

5.3 Saran

Penelitian dengan judul “Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang” memiliki saran antara lain:

- a. Terkait Kepemimpinan Transformasional dapat dilihat bahwa presentase terendah sebesar 25% terletak pada dimensi Individualized Consideration (konsiderasi individu) dengan pernyataan skor terendah 390 pada

pernyataan “Pemimpin mau dan mampu untuk mendengar aspirasi karyawan” yang berarti sebaiknya pemimpin Sekretariat Daerah Kota Magelang mau dan mampu mendengarkan aspirasi para pegawai. Jika pemimpin mau dan mampu mendengarkan aspirasi para pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan tercapai

- b. Terkait Lingkungan Kerja dapat dilihat bahwa presentase terendah sebesar 17% terletak pada dimensi lingkungan non fisik atau psikis dengan pernyataan skor terendah 287 pada pernyataan “Di lingkungan kerja komunikasi sesama karyawan maupun atasan dan bawahan, dapat terjalin dengan baik” dan “Fasilitas kerja tercukupi dan memadai” yang berarti sebaiknya pimpinan Sekretariat Daerah Kota Magelang membangun dan menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan dan mengadakan acara dengan para pegawai agar komunikasi antarpegawai semakin baik sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Selain itu, pimpinan Sekretariat Daerah Kota Magelang sebaiknya memberikan fasilitas kerja yang lengkap agar para pegawai dapat mencapai kepuasannya.
- c. Terkait Kepuasan Kerja dapat dilihat bahwa presentase terendah sebesar 12% terletak pada dimensi hubungan dengan rekan kerja dengan pernyataan skor terendah 252 pada pernyataan “Menjalin hubungan positif dengan rekan dan memiliki rekan kerja yang dapat membantu” yang berarti sebaiknya pimpinan Sekretariat Daerah Kota Magelang membantu mempererat hubungan antar pegawai dengan membentuk acara yang melibatkan semua pegawai atau memberikan motivasi kepada para pegawai agar para pegawai mau saling membantu.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Keseluruhan proses penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang harus dihadapi oleh penulis antara lain:

- a. Penggunaan variabel yang masih jarang referensinya

Penulis menyadari bahwa penggunaan variabel Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja jarang ditemukan referensi

khususnya secara nasional. Oleh sebab itu penulis perlu mencari referensi melalui jurnal internasional lebih dalam agar dapat memahami bagaimana konsep variabel tersebut.

b. Metode penelitian

Metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner terkadang tidak dijawab dengan keadaan sesungguhnya oleh beberapa responden yang menyebabkan beberapa instrumen kuesioner tidak memiliki validitas yang baik.

c. Objek Penelitian

Sampel penelitian yang berjumlah 100 pegawai belum 100% menggambarkan bagaimana keadaan sesungguhnya pada variabel yang diteliti.

5.5 Rekomendasi Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada dasarnya penulis menyadari masih terdapat banyak keterbatasan dan kekeliruan atas keseluruhan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang” ini. Namun dibalik kekurangan dalam penelitian ini, penulis berharap mampu memberikan referensi dan kontribusi bagi pembaca maupun penelitian selanjutnya dengan topik yang relevan.

Menurut Prayekti & Pangestu (2022), Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya dapat menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan menambahkan kebaruan berupa jumlah responden.