

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan skripsi, analisis, dan pembahasan data yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan otokratis dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pegadaian Pusat. Hasil analisis menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran gaya kepemimpinan otokratis, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan pada PT Pegadaian Pusat adalah :
  - a. Gaya kepemimpinan otokratis di PT Pegadaian Pusat yang diterapkan oleh perusahaan kurang ditanggapi dengan baik oleh para karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan juga akan rendah terhadap perusahaan.
  - b. Lingkungan kerja pada PT Pegadaian Pusat terbilang rendah dan kurang mendukung dalam menunjang pekerjaan di perusahaan. Itu dikarenakan secara fisik dan non fisik di internal perusahaan tidak membuat karyawan merasa nyaman dan menyebabkan kurangnya keputusan kerja.
  - c. Kepuasan Kerja pada karyawan PT Pegadaian Pusat terbilang rendah dikarenakan hak yang diberikan kepada perusahaan kepada

karyawan kurang maksimal dibandingkan kewajiban-kewajiban yang telah dikerjakan untuk perusahaan.

2. Gaya kepemimpinan otokratis mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang otokratis di PT Pegadaian terbilang kurang ditanggapi oleh karyawan sebagai hal yang positif bagi perusahaan. Tetapi pada kenyataannya gaya kepemimpinan otokratis dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan otokratis mempunyai nilai  $R^2$  sebesar 0.233. Hal ini menunjukkan bahwa 23.3% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor gaya kepemimpinan otokratis.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pegadaian Pusat. Jika lingkungan kerja dirasakan oleh karyawan di perusahaan kurang mendukung dalam produktifitas kerja maka akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja, tetapi jika lingkungan kerja semakin tinggi maka kepuasan kerja juga akan tinggi. Selain itu lingkungan kerja mempunyai nilai  $R^2$  sebesar 0.283. Hal ini menunjukkan bahwa 28,3% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja.
4. Gaya kepemimpinan otokratis dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pegadaian Pusat dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,502 . Hal ini menunjukkan bahwa

50.2% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor gaya kepemimpinan otokratis dan lingkungan kerja.

## **5.2. Implikasi**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, untuk menciptakan tingginya kepuasan kerja, perusahaan harus menerapkan gaya kepemimpinan yang disukai oleh karyawan dan membuat lingkungan kerja yang nyaman bagi pekerja.

Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif bahwa responden menjawab tidak setuju jika perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan otokratis. Untuk lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat sebagian besar responden menjawab setuju jika lingkungan kerja mereka tidak meningkatkan kepuasan kerja.

## **5.3. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan saran yang dapat bermanfaat, antara lain:

### **5.3.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan**

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat

kepuasan kerja antara lain : stres kerja, budaya organisasi, komitmen karyawan dan motivasi

### **5.3.2 Saran-saran yang ditujukan untuk PT Pegadaian Pusat**

1. Untuk variabel gaya kepemimpinan otokratis saran yang diberikan untuk PT Pegadaian Pusat yaitu;
  - a. Bagi atasan PT Pegadaian Pusat di semua divisi agar merubah gaya kepemimpinan otokratis menjadi gaya kepemimpinan yang lebih diterima oleh karyawan. Itu akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan. Membuat keputusan sewenang-wenangnya, terutama memberikan tugas tanpa adanya penghargaan atas hasil kerjanya, akan membuat karyawan menjadi tidak maksimal dalam bekerja. Karena karyawan merasa tidak mempunyai bagian dari perusahaan, sehingga hasil pekerjaan mereka tidak memuaskan dan tidak maksimal.
  - b. Bagi atasan PT Pegadaian Pusat agar lebih mengadakan diskusi untuk mengambil keputusan di perusahaan. Dengan melibatkan atasan dan bawahan maka karyawan juga akan merasa dihargai oleh karyawan dan juga merasa ada bagian dari perusahaan untuk memajukan perusahaan tersebut bersama-sama.
  - c. Bagi atasan PT Pegadaian Pusat agar dapat mendengarkan apa yang menjadi keluhan dan apa yang ingin didapatkan oleh karyawan, misalnya kenaikan gaji ataupun kenaikan jabatan. Selain itu memberikan kesempatan bagi karyawan yang ingin

memberikan ide dan aspirasi mereka dalam penyelesaian pekerjaan demi kemajuan perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan.

- d. Bagi atasan PT Pegadaian Pusat sebaiknya memperhatikan tugas-tugas yang dikerjakan oleh bawahannya. Jika karyawan merasa sulit untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan dan atasan memberi tenggat waktu, karyawan merasa kepuasan kerjanya akan rendah itu dikarenakan karyawan merasa dipaksakan untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.
2. Untuk variabel lingkungan kerja saran yang diberikan PT. Pegadaian Pusat yaitu;
    - a. Bagi PT Pegadaian Pusat sebaiknya memperhatikan kondisi kerja di dalam perusahaan. Karyawan merasa lingkungan kerja di tempat kerjanya kurang mendukung untuk mengerjakan kewajiban-kewajibannya. Itu akan menyebabkan terhambatnya pekerjaan yang dilakukan karyawan.
    - b. Bagi PT Pegadaian juga harus mengetahui keluhan apa saja yang dialami oleh karyawan baik di internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Jika karyawan merasa fasilitas untuk mendukung produktifitas kerja kurang lengkap maka karyawan juga akan merasa kepuasan kerja rendah.

- c. Karyawan harus menciptakan hubungan yang harmonis antar sesama karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan energi positif agar mereka selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing. Ketika karyawan sudah mulai nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka tidak menutup kemungkinan akan tumbuh rasa cinta terhadap perusahaan dimana ia bekerja.
3. Untuk variabel kepuasan kerja saran yang diberikan untuk PT Pegadaian Pusat yaitu;
    - a. Bagi PT Pegadaian Pusat agar memberikan gaji dan tunjangan sesuai dengan kewajiban yang dikerjakan. Penghasilan yang didapat oleh karyawan atas tugas-tugas yang dikerjakan terbilang masih kurang sesuai dengan apa yang ia kerjakan. Oleh sebabnya, karyawan akan merasa tidak adanya motivasi untuk mengerjakan kewajiban untuk perusahaan dan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja.
    - b. Perusahaan juga harus memberikan jenjang karir yang jelas dan jabatan yang meningkat. Bawahan merasa setelah berkerja bertahun-tahun tidak adanya kepastian untuk naik jabatan sehingga bawahan merasa pasrah oleh aturan yang diberikan kepada karyawannya.