

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan dan perumusan masalah penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT X Indonesia”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan situasional di PT X Indonesia dirasa masih kurang dan perlu diperbaiki sehingga antara pimpinan dengan karyawan dapat terjalin kerjasama yang baik agar kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi lebih baik. Karakteristik pekerjaan yang diterapkan pada PT X Indonesia sudah cukup. Sementara itu kinerja karyawan PT X Indonesia tergolong cukup, karena diketahui beberapa karyawan merasakan persepsi yang mengecewakan atas perilaku pimpinannya dan faktor karakteristik pekerjaan yang membuat karyawan melakukan tugas diluar tanggung jawab yang semestinya mereka kerjakan.
2. Variabel gaya kepemimpinan situasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT X Indonesia. Artinya sesuai dengan dugaan hipotesis yang dirumuskan, bahwa terdapat masalah mengenai gaya kepemimpinan situasional pada PT X Indonesia.
3. Variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Indonesia. Artinya sesuai dengan dugaan hipotesis yang

dirumuskan, bahwa terdapat masalah mengenai karakteristik pekerjaan pada PT X Indonesia.

4. Variabel gaya kepemimpinan situasional dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT X Indonesia. Artinya terdapat masalah mengenai gaya kepemimpinan situasional dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama pada PT X Indonesia
5. Besarnya kontribusi gaya kepemimpinan situasional dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT X Indonesia adalah sebesar 51,3%.

B. SARAN

1. Saran-saran untuk penelitian selanjutnya:

- a) Terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan. Variabel lain yang memungkinkan untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap yang dapat mendukung variabel terikat kinerja karyawan antara lain: stres kerja, motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir.
- b) Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dan dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda.

2. Saran-saran untuk PT X Indonesia:

- a. Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dengan memperhatikan gaya kepemimpinan situasional untuk memberikan penjelasan dan arahan secara detail kepada bawahan dan disarankan pimpinan dapat memberikan motivasi untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam memperbaiki karakteristik pekerjaan tersebut agar dapat lebih dimengerti dan diterima oleh karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- c. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya dengan pemberian hadiah untuk karyawan berprestasi, dan memberikan kritik dan saran kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dicapainya.