

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan, maka dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja sebesar 3,79% dan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,195 > t_{tabel} 2,019$ sehingga hipotesis H_0 ditolak. Artinya semakin efektif gaya kepemimpinan situasional maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada karyawan dan sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja sebesar 4,95% dan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,603 > t_{tabel} 2,019$ sehingga hipotesis H_0 ditolak. Artinya adalah semakin kondusif tingkat lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dengan sebesar 55,1%. Kesimpulannya adalah gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah ⁸⁵impulkan diatas, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja fisik memiliki peran yang sangat penting terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Semakin efektif gaya kepemimpinan situasional maka semakin tinggi juga kepuasan kerja. Serta, semakin kondusif lingkungan kerja fisik, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja.

Berdasarkan hitung skor rata-rata pada indikator dan sub indikator kepuasan kerja dapat diperoleh sub indikator tertinggi adalah tugas yang menarik pada indikator jenis pekerjaan. Hal ini dirasakan karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan karena tugas yang menarik yang diberikan atasan kepada karyawan seperti pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, pekerjaan yang memberikan pengalaman baru pada karyawan, dan pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan.

Dalam meningkatkan gaya kepemimpinan situasional karyawan diperoleh indikator yang paling tinggi yaitu *delegating*. Hal ini dirasakan karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan karena pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi pada karyawan yang memiliki kompetensi dan juga komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan tugas.

Sedangkan rata-rata hitung indikator lingkungan kerja fisik tertinggi yaitu keamanan, dapat dirasakan oleh karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan bahwa karyawan merasa aman ketika berada di tempat kerja dan petugas keamanan selalu siaga saat bertugas.

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat lebih menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan berkembang.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, yaitu:

1. Untuk masalah kepuasan kerja yang rendah berada pada dukungan moral pada indikator pengawasan, dukungan moral yang dirasakan karyawan masih kurang hal ini dikarenakan pimpinan kurang memperhatikan karyawan satu persatu, pimpinan kurang memberikan motivasi kerja kepada para karyawan sehingga membuat karyawan tidak bersemangat dalam bekerja. Oleh karena itu sebaiknya pimpinan dapat memperbaiki komunikasi dengan bawahan, memberikan perhatian yang lebih terhadap karyawan dalam hal pekerjaan dan pimpinan harus memberikan motivasi kerja yang baik kepada para karyawan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, dengan begitu akan memberikan dampak yang positif

terhadap hasil kerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat.

2. Gaya kepemimpinan situasional karyawan yang rendah berada pada indikator *selling*. Pada gaya *selling* ini tinggi tugas dan tinggi hubungan. Pimpinan dinilai kurang tepat dalam merepkan gaya kepemimpinan situasional yang dipilihnya. Pimpinan terkadang tidak memberikan perintah atau pengarahan yang jelas pada bawahannya dan kurang memberikan kesempatan pada karyawan untuk berpendapat. Seharusnya pada saat bawahan memiliki kompetensi yang kurang, pimpinan mampu menyediakan instruksi yang jelas bagi bawahan dalam pelaksanaan kerja. Selain itu pada bawahan yang memiliki keinginan untuk bekerja yang kuat dan ingin terlibat memiliki hubungan yang baik, Pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpendapat memberikan saran yang dapat meningkatkan pekerjaan. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan organisasi dan keinginan bawahan akan mendorong kepuasan dan motivasi kerja karyawan.
3. Dan untuk lingkungan kerja fisik skor yang paling rendah adalah indikator tata ruang kantor. Tata ruang kantor yang kurang baik dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan tata ruang kerja terutama jarak meja antar karyawan yang dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan, dengan begitu karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik sehingga kepuasan kerja karyawanpun tinggi.