

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan uji dan analisis data, hasil dari penelitian mengenai “pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit X” diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit X, berdasarkan hasil analisis deskriptif adalah:
 - a. Gaya Kepemimpinan yang dimiliki karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Unit X tergolong dalam kategori rendah karena mayoritas jawaban responden bobot skor untuk variabel gaya kepemimpinan berada pada kategori rendah (51%-75%=rendah), di dukung oleh dua dimensi tertinggi yaitu *supportive leadership* pada item karyawan tidak dapat mendekati pimpinan dengan mudah dan *participative leadership* pada item karyawan tidak sering berdiskusi dengan pimpinan.
 - b. Lingkungan Kerja yang dimiliki karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Unit X tergolong dalam kategori kurang baik karena mayoritas jawaban responden bobot skor untuk variabel lingkungan kerja berada pada kategori kurang baik (51%-75%=kurang baik) dan di dukung oleh dimensi lingkungan kerja nonfisik pada item suhu udara yang

tidak pas dan dimensi lingkungan kerja fisik pada item hubungan yang tidak harmonis antar karyawan.

- c. Kinerja Karyawan yang dimiliki karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Unit X tergolong dalam kategori kurang baik karena masih banyak karyawan mendapatkan nilai C (kurang baik).
2. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Unit X, yang berarti jika Gaya Kepemimpinan yang dilakukan baik dan sesuai maka kinerja karyawan tinggi, begitu pula sebaliknya.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Unit X, yang berarti jika Lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan juga tinggi dan sebaliknya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Saran untuk penelitian selanjutnya:

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel eksogen (bebas) lain yang lebih mendukung variabel kinerja karyawan antara lain stres kerja, pengembangan karir, dan keterlibatan kerja.
- b. 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. Saran Untuk PT Bank Rakyat Indonesia Unit X:

- a. Pada variabel gaya kepemimpinan, saran yang dapat diberikan yaitu pertama sebaiknya pemimpin menjadi pribadi yang mudah didekati oleh karyawan agar tidak ada lagi jarak antara karyawan dengan pimpinannya, seperti membuka sharing discussion setidaknya dilakukan seminggu dua atau tiga kali agar karyawan merasa mendapat dukungan dari pimpinan. Kedua, sebaiknya pemimpin mengawasi karyawan dengan ketat agar karyawan tidak lalai dalam pekerjaannya dan merasa diperhatikan oleh pimpinan. Pemimpin dapat menghampiri ruang kerja karyawan ketika waktu kerja dan memberikan perhatian seperti memberi masukan atau saran untuk pekerjaannya. Ketiga, sebaiknya pimpinan sering berdiskusi dan memberikan bimbingan agar karyawan merasa mendapatkan perhatian dan rasa peduli dari pimpinan sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Di PT Bank Rakyat Indonesia Unit X biasanya setiap satu tahun sekali diadakan FPK (Forum Peningkatan Kinerja) yang dilaksanakan diluar kantor seperti di Ancol, atau ke daerah seperti Bandung, Pangandaran. Sebaiknya tetap dipertahankan agar tercipta keharmonisan antara pimpinan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan dalam bekerja.
- b. Pada variabel lingkungan kerja, saran yang dapat diberikan yaitu pertama, perusahaan melakukan servis Ac rutin yang dilakukan setiap setidaknya dua bulan sekali agar suhu udara menjadi baik dan tidak mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja dan menambah

wewangian seperti *aroma therapy* untuk meningkatkan mood karyawan. Kedua, sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan yang merata terhadap seluruh karyawan untuk dapat maju di tempat kerja. Pelaksanaan promosi jabatan dapat dilakukan secara terbuka, adil dan tidak berpihak dengan tetap menilai sesuai dari target dan kriteria perusahaan berikan. Seperti tidak melakukan diskriminasi gender pada karyawan dan juga melakukan pembagian kerja sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab. Ketiga, sebaiknya perusahaan memperhatikan lingkungan kerja dari suara bising mesin atau lalu lalang kendaraan dengan diberi peredam bising disetiap ruangan kerja agar konsentrasi karyawan tidak terganggu.

- c. Pada variabel kinerja karyawan, saran yang dapat diberikan yaitu perusahaan dapat melanjutkan penilaian kinerja karyawan sesuai aturan perusahaan dan perusahaan harus terus mengevaluasi segala aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan terus memotivasi karyawan untuk berkinerja yang lebih baik lagi guna mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik lagi dari sebelumnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat juga dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Selain itu pemimpin dapat memberikan penghargaan kepada karyawan, bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga karyawan dapat terus terpacu dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.