

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Survey Pada di PT. Lastana Express Indonesia (Lazada Express Indonesia), sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan dari penelitian sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Express Indonesia (Lazada Express Indonesia) dikarenakan hasil uji t yang dianalisis menghasilkan t_{hitung} yaitu 2,035 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,048 lebih kecil dari standar *error* yang ditetapkan sebesar 0,05. Dengan nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan bernilai positif yaitu 0,171. Jadi, dengan adanya gaya kepemimpinan yang tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan rendah maka kinerja karyawan juga rendah.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Express Indonesia (Lazada Express Indonesia) dikarenakan hasil uji t yang dianalisis menghasilkan t_{hitung} yaitu 3,320 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari standar *error* yang ditetapkan sebesar 0,05. Dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif yaitu 0,552. Jadi, dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan akan tinggi dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang buruk maka kinerja karyawan juga akan buruk.
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Express Indonesia (Lazada Express Indonesia) dikarenakan hasil uji t yang dianalisis menghasilkan t_{hitung} yaitu 2,362 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,022 lebih kecil dari standar *error* yang ditetapkan

sebesar 0,05. Dengan nilai koefisien regresi kepuasan kerja bernilai positif yaitu 0,581. Jadi, dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi dan sebaliknya jika kepuasan kerja rendah/buruk maka kinerja karyawan juga rendah/buruk.

4. Hasil regresi berganda didapat persamaan regresi $Y = 6,479 + 0,171X_1 + 0,552X_2 + 0,581X_3$ dengan Uji F = 14,883 lebih besar dari F_{tabel} 2,80 dan dengan angka signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari standar *error* yang ditetapkan 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.2. Saran

Dari uraian kesimpulan diatas, peneliti dapat memberikan saran berdasarkan fenomena yang terjadi terkait penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil kuesioner variabel kepuasan kerja (X_3) yang ada di PT. Lastana Express Indonesia (Lazada Express Indonesia) harus diperhatikan dan dikaji kembali, hal ini disebabkan oleh rata-rata capaian jawaban terendah pada indikator Tingkat Ketidakhadiran (absen) Kerja. Tingkat absensi saya rendah selama bekerja disini yaitu sebesar 3,59. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Lastana Express Indonesia (Lazada Express Indonesia) masih memiliki tingkat kehadiran yang bagus walaupun belum merasa puas dalam pekerjaannya, namun tidak menutup kemungkinan jika karyawan makin merasa tidak puas akan terjadi turunnya tingkat presensi. Oleh karena itu, perusahaan harus mewujudkan rasa puas terhadap karyawan atas pekerjaannya agar meningkatkan kemampuan dan semangatnya untuk bekerja lebih produktif lagi demi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Berkaitan dengan lingkungan kerja (X_2) yang masih lemah terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Express Indonesia (Lazada Express Indonesia), PT. Lastana Express Indonesia (Lazada Express Indonesia) perlu meningkatkan lagi pada indikator Kebisingan. Ruang kerja tidak bising dalam bekerja sebesar 3,76. Hal ini menunjukkan bahwa ruang lingkup untuk para karyawan tidak nyaman, dengan memberikan lingkungan yang layak dan nyaman, serta memberikan ruangan yang sesuai dengan kebutuhan agar karyawan mampu menciptakan kinerja yang lebih maksimal.
3. Kualitas gaya kepemimpinan (X_1) di PT. Lastana Express Indonesia (Lazada Express Indonesia) perlu ditingkatkan lagi melalui Kemampuan Mengambil Keputusan. Pimpinan saya menuntun saya agar dapat menyelesaikan tugas dengan benar sebesar 3,18. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan juga harus bersikap terbuka untuk menuntun bawahannya, sebagai bentuk leadership. Dengan memperhatikan hal-hal kecil dapat memberikan dampak positif bagi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kinerja Karyawan (Y) di PT. Lastana Express Indonesia (Lazada Express Indonesia) masih belum baik pada indikator Pengetahuan Pekerjaan. Kepahaman kerja saya lebih baik dibanding karyawan lain di kantor ini sebesar 3,75. Hal ini dapat dinaikkan dengan penyelesaian permasalahan yang dialami oleh para karyawan yang sudah dijelaskan pada poin satu, dua dan tiga yaitu menyesuaikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja serta meningkatkan kualitas kepuasan kerja.