

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada Bab IV mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang dimoderasi oleh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup Bekasi Utara, maka penulis menarik beberapa kesimpulan dan memberikan beberapa masukan bagi instansi.

1. Hasil uji parsial (Uji-t) menunjukkan nilai t hitung sebesar 9.009 dengan nilai signifikansi 0,000 bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup Bekasi Utara.
2. Hasil uji parsial (Uji-t) menunjukkan nilai t hitung 5.874 dengan nilai signifikansi 0,000 bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup Bekasi Utara.
3. Hasil uji parsial (Uji-t) menunjukkan nilai t hitung -2.944 dengan nilai signifikansi 0,004 bahwa variabel kepuasan kerja mampu memoderasi negatif dan signifikan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup Bekasi Utara.
4. Hasil uji parsial (Uji-t) menunjukkan nilai t hitung 3.220 dengan nilai signifikansi 0,002 bahwa variabel kepuasan kerja mampu memoderasi positif dan signifikan hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup Bekasi Utara.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang dimoderasi oleh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup Bekasi Utara, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

A. Bagi Instansi

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup Bekasi Utara. Dengan memperhatikan hal tersebut, atasan/pimpinan sebaiknya mengevaluasi gaya pemimpin dalam memimpin para pegawai yang diterapkan saat ini dengan:
 - a. Memberikan arah dan menjelaskan target, sebaiknya pemimpin sebelum memberikan tugas kepada pegawai memberikan arahan dan penjelasan dalam menyelesaikan tugas untuk menghindari ketidakpahaman pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan untuk menghindari kesalahan fatal yang timbul dikemudian hari yang dapat mempengaruhi kinerja instansi.
 - b. Memberikan tantangan baru dengan memberikan warna tersendiri bagi pegawai, pegawai yang diberikan tanggungjawab baru diluar dari pekerjaan yang dilakukan selama ini akan menganggap bahwa pegawai mampu dan kompeten serta pemimpin percaya bahwa pegawai dapat menjalankan setiap tugas yang diberikan, dengan meningkatkan kepercayaan diri pegawai terhadap pekerjaannya, maka pegawai memiliki kepuasan tersendiri dan merasakan bahwa keberadaannya di tempat kerja diterima dan dibutuhkan oleh pemimpin. Selain itu, tantangan baru akan mempengaruhi tingkat kesiapan dan kematangan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tujuan tertentu.
 - c. Dilihat dari jumlah dukungan emosional yang diberikan pimpinan, pegawai yang diberikan dukungan penuh dari pemimpin dengan pegawai yang tidak diberikan dukungan oleh pemimpin akan memiliki tingkat kepercayaan diri yang berbeda dalam menjalankan

tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan kepada bawahannya harus mampu melihat dan merasakan apakah dukungan emosional yang dibutuhkan pegawai tersebut, apakah pegawai tersebut dalam melakukan tugas dan tanggungjawab pekerjaan merasa kesulitan, apakah pegawai tersebut mampu beradaptasi dengan rekan kerja, apakah pegawai tersebut aktif berkontribusi dalam *teamwork*.

Hal inilah yang sebaiknya dilakukan oleh pemimpin atau atasan Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup Bekasi Utara dalam menerapkan cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para pegawainya, dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai maka pemimpin akan mampu mempengaruhi para pegawai agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tugas dan tanggungjawab pekerjaan serta berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan instansi. Akan lebih baik lagi jika pemimpin lebih memperhatikan dan mengenal pegawainya, sehingga pemimpin dapat membantu permasalahan yang dialami pegawai serta dapat memberikan motivasi kepada pegawai dalam bekerja agar lebih baik dari sebelumnya.

- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup Bekasi Utara. Dengan memperhatikan hal tersebut sebaiknya Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup mempertahankan fasilitas yang sudah baik dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja yang masih belum baik dengan:
 - a. Dilihat dari ruang gerak pegawai dalam bekerja, Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup Bekasi Utara lebih memperhatikan ruang gerak yang diperlukan pegawai dan menyediakan alat bantu kerja yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Ruang gerak termasuk layout

yang disusun ditempat kerja, posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya agar satu sama lain tidak merasa terganggu dan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan nyaman. Fasilitas alat bantu kerja seperti ATK (Alat Tulis Kantor), kertas, printer, sapu lidi dengan gagang (untuk pesapong/petugas kebersihan), pengki, dan alat bantu lainnya yang dapat membantu pekerjaan.

- b. Dilihat dari hubungan pegawai dengan pegawai lainnya, antara pegawai dengan pegawai lainnya harus menciptakan hubungan yang harmonis satu dengan yang lain, untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan setiap tugas – tugas yang dijalankan. Dengan adanya hubungan yang harmonis dengan sesama pegawai akan meningkat pula kerjasama baik yang terbangun dengan tim dan menciptakan kekompakan pegawai dalam bekerja, dengan seperti itu meningkat juga kepuasan bathin pegawai dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- c. Dilihat dari temperature/suhu udara, kelembaban, dan bau bau-an ditempat kerja, para pekerja yang setiap harinya bekerja di lapangan seperti pesapong dan pengemudi *truck* mungkin sudah terbiasa dengan temperatur/suhu udara yang tidak menentu, panas dan hujan sewaktu waktu dapat para pekerja lapangan rasakan kapanpun dan dimanapun yang merupakan bagian dari resiko yang harus diterima setiap pekerja, kemudian bau – bau an ditempat kerja juga sangat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam hal ini saran dari penulis yaitu instansi menyediakan sarana prasarana seperti topi sebagai pelindung kepala dari teriknya matahari di siang hari, masker wajah untuk melindungi pekerja dari bau – bau an yang ditimbulkan dari tumpukan sampah. Tidak hanya dalam penyediaan alat bantu pekerjaan saja, tetapi instansi perlu melakukan pengawasan terhadap atribut keselamatan dan kesehatan

yang digunakan setiap pekerja yang bekerja di lapangan untuk menjamin setiap pekerja bekerja dengan nyaman dan aman.

Hal inilah yang sebaiknya dilakukan pihak Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup Bekasi Utara dalam memperbaiki lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik, semua keadaan berwujud fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung, sarana prasarana yang meliputi pencahayaan, tata warna, dekorasi, musik, suhu/temperature, sirkulasi/ventilasi, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap, kebersihan dan keamanan ditempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik seperti terjalinnya hubungan baik antara pegawai dengan sesama pegawai, pegawai dengan pimpinan, maupun pimpinan dengan pimpinan dalam instansi, terciptanya hubungan baik yang terjalin akan memberikan dukungan bagi pegawai untuk bekerja dengan giat dalam melaksanakan pekerjaan.

- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang memoderasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup Bekasi Utara. Dengan memperhatikan hal tersebut, sebaiknya Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup Bekasi Utara lebih mempertahankan atau bahkan meningkatkan kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan instansi dengan:
 - a. Dilihat dari penerapan gaya kepemimpinan, jika pemimpin dalam memimpin para pegawai memiliki *style* yang dominan dan kuat seperti gaya kepemimpinan direktif yang bersifat otokratik, membatasi otonom kerja pegawai dan keputusan yang dibuat seringkali tanpa disertai saran dari pegawai, dalam menggerakkan pegawai dengan pendekatan paksaan atau selalu menampilkan kekuasaannya dibandingkan kepemimpinannya maka hal tersebut membuat pegawai merasa tidak nyaman yang mengakibatkan

kepuasan kerja pegawai menurun yang akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai maupun instansi. Saran dari penulis sebaiknya pemimpin dalam menggerakkan pegawai memiliki daya tarik tersendiri dan menganggap bahwa pegawai yang bekerja dibawah pimpinannya merasa nyaman berada dibawah kepemimpinannya, pemimpin yang menerima setiap saran, pendapat dan kritik, pemimpin yang berusaha mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan setiap keputusan, selalu menjelaskan tujuan yang akan dicapai sebelum memerintahkan suatu tugas. Tipe pemimpin seperti itu yang diharapkan pegawai dalam memimpin.

- 4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memoderasi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup Bekasi Utara. Dengan memperhatikan hal tersebut, sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang sudah baik dan memperbaiki yang belum baik saat ini dengan:
 - a. Dilihat dari kondisi fasilitas sebagai alat bantu kerja, instansi sebaiknya memperhatikan setiap fasilitas apakah dalam kondisi baik ketika digunakan untuk memudahkan pegawai dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Kondisi fasilitas yang kurang baik akan menyebabkan keterhambatan dalam menjalankan setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Bagi pihak terkait yaitu Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup perlu melakukan *controlling* untuk memastikan setiap fasilitas umum yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan dapat dipergunakan dan tersedia, keseriusan instansi dalam mengelola setiap fasilitas yang tersedia akan sangat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - b. Dilihat dari komunikasi yang terjalin antara pegawai dengan sesama pegawai dan pegawai dengan pimpinan, komunikasi yang baik bagian dari lingkungan kerja non fisik. Komunikasi yang baik sudah

terbentuk antara pegawai dengan pimpinan, tetapi komunikasi baik dengan sesama pegawai belum terjalin erat, saling sikut antara pegawai dengan pegawai lainnya dan konflik kecil yang kerap kali terjadi dengan sesama pegawai sebaiknya dihindari guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dengan sesama pegawai. Untuk itu pimpinan sebagai atasan perlu menjembatani antara pegawai dengan pegawai lainnya, pimpinan dalam hal ini perlu memiliki keterampilan dan menangani konflik yang terjadi yang dialami oleh pegawai.

