

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Radio Elangga. Berdasarkan hasil dan analisis pengujian serta pembahasan maka dapat ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional seperti pemimpin yang mampu memberikan motivasi, semangat, kepercayaan kepada karyawan pada saat bekerja mampu membuat kepuasan kerja karyawan meningkat. Karyawan merasa dengan diberikan dukungan dan diperhatikan oleh atasan langsung dapat memberikan semangat dalam bekerja sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Penemuan ini menggarisbawahi bahwa pentingnya peran gaya kepemimpinan transformasional didalam suatu perusahaan untuk kepuasan kerja karyawan.

- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik ini berasal dari berbagai kebutuhan fisik seperti suhu, udara, pencahayaan, kebersihan dan tata letak kantor yang memadai. Karyawan yang merasa kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi akan memiliki rasa nyaman terhadap tempat kerjanya dan lebih produktif dalam bekerja. Hal ini sangat penting untuk terus di didukung dan diperbaiki oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan lebih baik lagi.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja yang meliputi taat terhadap waktu, taat terhadap peraturan perusahaan dan perilaku terbukti mampu membuat alur pekerjaan berjalan dengan baik dan mencapai hasil yang baik. Hal ini membuktikan bahwa dengan karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik akan membuat segala pekerjaan dapat terselesaikan pada waktunya dan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adapun untuk karyawan yang memiliki kedisiplinan yang belum baik masih perlu ditinjau lebih dalam lagi.
- d. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari ketiga variabel independen gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Perpaduan dari diterapkannya gaya kepemimpinan transformasional di perusahaan, lingkungan kerja fisik yang mendukung dan memadai serta disiplin kerja karyawan yang baik merupakan salah satu siasat utama dalam memenuhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya bergantung pada salah satu faktor saja melainkan

ada keterkaitan antara faktor yang satu dengan faktor yang lainnya. Dengan hasil penelitian ini, perusahaan diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, meningkatkan kualitas lingkungan fisik dan mengoptimalkan kedisiplinan kerja guna untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada peristiwa yang dialami langsung selama proses penulisan, penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan sebagai bahan bagi penelitian selanjutnya untuk mencapai hasil penelitian yang lebih baik :

- a. Pada saat proses pengambilan data wawancara serta penyebaran kuesioner terlihat bahwa karyawan tidak memperlihatkan sikap antusias untuk ikut serta dalam penelitian ini.
- b. Penulis hanya menggunakan tiga variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja. Sedangkan yang mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan bisa disebabkan oleh faktor lain.
- c. Pengukuran data menggunakan kuesioner memiliki kelemahan diantaranya jumlah sampel yang terbatas, responden tidak dapat memberikan keterangan lebih luas dikarenakan jawaban terbatas pada hal-hal pernyataan yang diajukan saja. Selain itu, memungkinkan responden menjawab pernyataan yang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya karena kurangnya pemahaman dari responden terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner.

5.3 Saran

Dari hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang akan diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis lain

- a. Saran bagi penulis lain sebaiknya lebih mengembangkan teori mengenai gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan karena penulisan mengenai hal ini sangatlah minim.
- b. Penulis selanjutnya diharapkan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar memiliki kompleksitas responden yang tinggi, karena semakin besar jumlah dan tingkat kompleksitasnya maka nilai statistik penelitian akan semakin akurat.

2. Bagi perusahaan

- a. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya sebaiknya perusahaan dapat mulai memperbaiki cara kepemimpinannya dengan mempertimbangkan kembali setiap indikator gaya kepemimpinan transformasional. Seperti pada indikator *Inspiration Leadership*, Pemimpin perusahaan bisa lebih memotivasi karyawannya dengan cara memberikan dukungan dan bimbingan pada saat dibutuhkan oleh karyawan. Pemimpin juga bisa mempertimbangkan indikator *Belief* dimana pemimpin bisa memberikan kepercayaan kepada karyawan bahwa segala *goals* yang ada di perusahaan akan tercapai dengan cara memberikan arahan dan semangat, kepada karyawan, menghargai kontribusi karyawannya dan melakukan

komunikasi yang terbuka. Dengan begitu karyawan akan lebih terarah dan merasa dihargai. Kemudian pemimpin diharapkan mempertimbangkan indikator *Intellectual Stimulation* yang dimana pemimpin bisa bersikap adil pada saat menyelesaikan masalah dan mendengarkan dari berbagai sudut pandang agar tidak ada kecemburuan sosial antarkaryawan dengan cara memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mencurahkan keluhan dan kesulitan yang dialami, dan menanggapi dengan serius serta mencari solusi yang baik untuk semua pihak. Dengan begitu karyawan merasa didengarkan dan dihargai. Yang tidak kalah penting juga pemimpin bisa mempertimbangkan indikator *Individualized Consideration* yang dimana pemimpin bisa mulai memperhatikan tentang peningkatan pelatihan dan pengembangan karyawan. Untuk menjaga kualitas SDM pemimpin harus memastikan bahwa karyawan memiliki alat dan keterampilan yang dibutuhkan. Pemimpin bisa mengarahkan karyawannya untuk aktif mengikuti webinar dan pelatihan *online* sesuai dengan bidang pekerjaan yang diembannya. Investasi dalam pelatihan dan sumber daya akan menunjukkan bahwa perusahaan serius dalam mencapainya dan memperhatikan perkembangan karyawan.

- b. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja alangkah baiknya perusahaan memperhatikan masing-masing indikator lingkungan kerja fisik seperti suhu udara di ruang kerja yang belum memadai dengan cara membeli pendingin ruangan yang baru atau bisa juga disetiap ruangan digantikan dengan kipas angin. Untuk ruang kerja yang bocor segera diperbaiki agar

tidak menghambat pekerjaan karyawan dan tentunya harus dilakukan *maintenance* secara rutin agar suhu udara dan kebocoran tidak mengganggu pekerjaan sehingga karyawan setiap harinya puas dalam menjalankan pekerjaannya. Lalu untuk perangkat pendukung seperti jumlah komputer, printer dan scanner bisa ditambah dengan memberikan perangkat tersebut di setiap ruangan agar karyawan tidak perlu bergantian dan demi kelancaran proses pekerjaan agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

- c. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kedisiplinan secara menyeluruh, untuk indikator kedisiplinan yang masih belum baik seperti karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa izin terlebih dahulu kepada atasan, tidak menjalankan SOP perusahaan dan tidak menggunakan waktu kerjanya dengan baik sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu, pemimpin dapat membuat peraturan yang ketat untuk menanggulangi masalah tersebut dengan memberikan teguran kepada karyawan serta mengurangi tunjangan jabatan dan menurunkan penilaian kinerja yang berlaku untuk seluruh karyawannya. Tujuan dari tindakan tersebut agar seluruh karyawan bisa mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, menghindari kecemburuan sosial antarkaryawan dan demi mengoptimalkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.
- d. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebaiknya pemimpin dapat memperhatikan indikator dari kepuasan kerja karyawan seperti pemimpin bisa mulai mengurangi pekerjaan tambahan yang diberikan kepada

karyawan dengan cara mulai membagi jobdesk sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh para karyawannya. Kalaupun diberikan pekerjaan tambahan bisa menambahkan juga pendapatan karyawan agar pendapatan dan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban dengan begitu tidak akan mengurangi kepuasan kerja karyawan di perusahaan dan diharapkan juga pemimpin bisa lebih memperhatikan seluruh karyawan dengan cara mendengarkan dan menampung semua pendapat karyawannya tanpa membedakan. Sedangkan untuk melakukan peninjauan kepuasan kerja karyawannya manajemen perusahaan dapat membuat evaluasi bulanan atau tahunan mengenai kepuasan kerja karyawan dengan menyebarkan kuesioner melalui G-form atau hardcopy kepada seluruh karyawan dan hasil yang didapatkan nanti dapat dijadikan bahan evaluasi baik untuk pemimpin, karyawan dan perusahaan guna memperbaiki hal-hal yang kurang dan kemajuan perusahaan kedepannya.