

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Global Teltech Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Global Teltech Indonesia. Karena hasil dari penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,024 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Global Teltech Indonesia. Karena hasil dari penelitian ini diperoleh dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Global Teltech Indonesia. Karena hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi pada variabel kompensasi sebesar 0,456 lebih besar dari 0,05.
4. Hasil dari penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Global Teltech Indonesia. Sementara itu untuk

variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan mengikuti prosedur penelitian dan hasil penelitian ini telah memenuhi persyaratan pengujian dengan analisis menggunakan SPSS Versi 24. Penelitian ini juga telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, namun masih terdapat keterbatasan dalam pelaksanaannya. Adapun keterbatasan yang ada pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Sementara itu masih terdapat variabel independen lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti, maka untuk kedepannya diperlukan metode lain serta pendampingan bagi responden dalam menjawab pernyataan yang ada.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, maka disarankan sebagai berikut:

5.3.1. Bagi Pihak PT. Global Teltech Indonesia

Adapun beberapa saran yang harus diperhatikan bagi pihak PT.Global Teltech Indonesia ialah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penialian variable gaya kepemimpinan, ada indikator yang memperoleh nilai rata-rata terndah sebesar 4,12 yaitu pada pernyataan nom “Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap pemimpinan PT. Global Teltech Indonesia dalam menyelesaikan permasalahan yang ada masih dianggap kurang dalam memberikan jalan keluar. Dalam menghadapi permasalahan tersebut diperlukannya peranan pemimpin yang handal dan tanggap dalam mencari jalan keluar dari setiap permasalahan yang ada.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner pada variabel lingkungan kerja, terdapat indikator yang mendapatkan nilai rata-rata terndah sebesar 4,27 pada pernyataan “Kondisi lingkungan yang jauh dari jalan umum membuat saya giat dalam bekerja”. Hal ini membuktikan bahawa suasana lingkungan kerja pada PT. Global Teltech Indonesia masih dianggap membosankan bagi karyawan, yang membuat semangat gairah bekerja bekurang. Oleh karena itu diperlukannya perbaikan dalam Lingkungan kerja pada PT.

Global Teltech Indonesia, seperti pemutaran musik yang dapat memberikan rasa tidak membosankan bagi karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner pada variabel kompensasi, ada indikator yang memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 4,12 pada pernyataan “Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari”. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. Global Teltech Indonesia menilai pemberian upah pada yang dilakukan masih tergolong kecil dari pengeluaran biaya kebutuhan hidup sehari-hari karyawan. Maka dari itu diperlukannya penialian dan penyesuain dari pihak perusahaan dalam meberikan kompensasi. karena kompensasi sangat berdampak terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner pada variabel kinerja karaywan, terdapat indikator yang memperoleh niali rata-rata terendah sebesar 4,15 pada pernyataan “Saya mengutamakan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja”. Hal ini membuktikan bahwa masih ada beberapa karyawan PT. Global Teltech Indonesia yang tidak bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan. Oleh karena itu bagi pihak PT. Global Teltech Indonesia harus lebih meningkatkan pengawasan dalam pekerjaan karyawan.

5.3.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan agar penelitian tersebut dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan serta segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.