BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian reward di PT. SCAN Global Indonesia sudah baik akan tetapi masih kurang dalam pemberian pujian kepada karyawan yang telah mencapai prestasi dalam perusahaan.
2. Kondisi lingkungan kerja fisik di PT. SCAN Global Indonesia pada tata letak masih berantakan dan keamanan yang kurang memadai.
3. Gaya kepemimpinan di PT. SCAN Global Indonesia yaitu kepemimpinan delegatif. PT. SCAN Global Indonesia dipimpin oleh warga negara asing sehingga masih adanya perbedaan kebudayaan antara pimpinan dan bawahan mengakibatkan indikator tempramen menjadi indikator paling rendah.
4. Kepuasan kerja karyawan di PT. SCAN Global Indonesia cukup/sedang. Dalam indikator supervisi atasan menjadi indikator terlemah dikarenakan kurangnya pengawasan langsung dalam pekerjaan karyawan.
5. Berdasarkan uji parsial (uji t) pemberian *reward* memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 5,954>2,003 terhadap gaya kepemimpinan pada PT. SCAN Global Indonesia.

6. Berdasarkan uji parsial (uji t) lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 5,293>2,003 terhadap gaya kepemimpinan karyawan pada PT. SCAN Global Indonesia.
7. Berdasarkan uji parsial (uji t) *reward* memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 11,815>2,003 terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SCAN Global Indonesia.
8. Berdasarkan uji parsial (uji t) lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 12,208>2,003 terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SCAN Global Indonesia.
9. Berdasarkan uji parsial (uji t) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 8,846>2,003 terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SCAN Global Indonesia.
10. Berdasarkan pengaruh secara tidak langsung antara reward terhadap kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan menghasilkan nilai koefisien jalur ρy2x1 menjadi (0,760 x 0,092) = 0,0699. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung {(ρy2x1)x(ρy2y1)} lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung ρy1x1, (0,0699 < 0,841).
11. Berdasarkan pengaruh secara tidak langsung antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan menghasilkan nilai koefisien jalur ρy2x1 menjadi (1,475 x 0,654) = 0,964. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung

{(ρy2x1)x(ρy2y1)} lebih besar dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung ρy1x1, (0,964 < 0,848).

12. Berdasarkan uji simultan (uji f) bahwa reward dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 65,210 terhadap gaya kepepimpinan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan kesimpulan di atas, menunjukkan bahwa variabel reward dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

5.2. Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Hasil jawaban responden mengenai indikator pujian menjadi sorotan penting untuk ditingkatkan lagi oleh PT. SCAN Global Indonesia. Pujian cukup penting bagi kepuasan kerja karyawan karena dengan pujian karyawan akan merasa lebih dihargai hasil kerjanya, sehingga para karyawan lebih semangat dalam bekerja dan mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.
2. Hasil jawaban responden mengenai indikator Tata letak ruang kerja dan keamanan kerja menjadi hal yang perlu dibenahi dan ditingkatkan lagi oleh PT. SCAN Global Indonesia, seperti penambahan cctv pada gudang dan penambahan alat pemadam kebakaran agar para karyawan lebih aman

dan terasa nyaman dalam bekerja sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

3. Hasil jawaban responden mengenai indikator sifat dan tempramen menjadi hal yang perlu perhatikan lagi oleh PT. SCAN Global Indonesia, karena dengan memperhatikan hal tersebut akan membuat para karyawan menjadi segan terhadap pemimpinnya, sehingga para karyawan tidak berlaku seenaknya dalam bekerja dan mampu bekerja sama antara bawahan dan atasan untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Hasil jawaban responden mengenai indikator supervisi atasan menjadi hal yang perlu perhatikan lagi oleh PT. SCAN Global Indonesia agar hasrat bekerja para karyawan meningkat. Dengan baiknya supervisi atasan akan mendorong karyawan lebih menghargai akan pekerjaannya dan membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.