

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari pembahasan hasil penelitian analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia pada divisi produksi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,341 > t tabel 2,004 dengan nilai signifikan 0,023 < 0,05, maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Dari hasil pengujian analisis H1 yang telah dilakukan membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.
2. Berdasarkan dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,526 > t tabel 2,004 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05, maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Dari hasil pengujian analisis H2 yang telah dilakukan membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.
3. Berdasarkan dari Uji f di peroleh F hitung sebesar 32,909 > F tabel sebesar 3,168, dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dari hasil penelitian secara simultan (Uji f) yang dilakukan membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

terhadap kinerja karyawan pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa, yang telah penulis dilakukan dan setelah diambil kesimpulan, maka saran-saran yang dapat penulis berikan :

5.2.1. Implikasi Manajerial

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan, diperoleh hasil presentase menunjukkan bahwa nilai tertinggi adalah indikator keputusan bersama dengan nilai persentase 78,24% dan nilai terendah adalah indikator pendelegasian dengan persentase 76,84%. Dari hasil persentase tersebut, gaya kepemimpinan seorang pemimpin seharusnya dapat melakukan pendelegasian kepada bawahan untuk dapat mengembangkan dirinya dalam meningkatkan mekanisme kerja organisasi dengan memberikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara proposional. Hal ini dilakukan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai lingkungan kerja, diperoleh hasil presentase menunjukkan bahwa nilai tertinggi adalah indikator hubungan dengan rekan kerja dengan nilai persentase 78,01% dan nilai terendah adalah indikator suasana kerja dengan persentase 76,84%. Dari hasil persentase tersebut, lingkungan kerja yang juga harus diperhatikan pada perusahaan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia adalah suasana kerja, karena suasana kerja

merupakan lingkungan kerja fisik yang ada disekitar kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang perlu diperhatikan dari lingkungan kerja fisik yaitu tingkat kebisingan, bahwa tingkat kebisingan cukup tinggi, sehingga dapat menghambat proses produksi karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya. Hal ini perusahaan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia harus dapat menekan untuk menurunkan tingkat kebisingan agar lebih rendah dengan menambahkan alat peredam pada setiap mesin yang tingkat kebisingannya tinggi, sehingga karyawan dalam melaksanakan proses kerja tidak terganggu dengan suara mesin.

5.2.2. Saran Untuk Penelitian Yang Akan Datang

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, bahwa nilai *Ajdusted R Square* sebesar 0,549 (54,9%), hal ini menunjukkan bahwa 0,461 (46,1%) dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya. Sehingga dari penelitian yang telah dilakukan diatas, perlu dilakukan penelitian selanjutnya untuk dapat melakukan analisis dengan variabel lain yang memberikan kontribusi lebih terhadap kinerja karyawan seperti stres kerja, motivasi, kompensasi, komunikasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, pelatihan dan yang lalinnya.