

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- 1) Pengaruh Lingkungan Kerja secara Parsial Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan di CV Rizqiah Centra Teknik. Berdasarkan hasil analisis, koefisien regresi sebesar 0,186 menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam kualitas Lingkungan Kerja dapat secara signifikan meningkatkan Kepuasan Karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada perbaikan kondisi kerja, penyediaan fasilitas yang memadai, dan penciptaan suasana kerja yang mendukung dan nyaman. Upaya ini akan berdampak positif pada kepuasan dan motivasi karyawan.
- 2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara Parsial: Gaya Kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan di CV Rizqiah Centra Teknik. Dengan koefisien regresi sebesar 0,923, perubahan dalam Gaya Kepemimpinan tidak memberikan dampak yang berarti pada tingkat kepuasan karyawan. Meskipun pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan tidak signifikan dalam penelitian ini, penting untuk tetap memperhatikan gaya kepemimpinan sebagai faktor penting dalam manajemen. Gaya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi aspek lain seperti motivasi dan performa karyawan.
- 3) Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja: Secara keseluruhan, baik Gaya Kepemimpinan maupun Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan di CV Rizqiah Centra

Teknik. Koefisien regresi gabungan sebesar 0,326 menunjukkan bahwa kombinasi dari kedua variabel ini memberikan dampak penting terhadap kepuasan karyawan. Ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola kedua aspek ini secara bersamaan untuk mencapai kepuasan karyawan yang optimal. Mengoptimalkan Lingkungan Kerja sambil tetap memperhatikan gaya kepemimpinan akan menciptakan kondisi yang lebih baik untuk karyawan dan meningkatkan kepuasan secara keseluruhan.

5.2 Saran

- 1) Peningkatan Lingkungan Kerja: Perusahaan harus terus berupaya meningkatkan kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Ini meliputi perbaikan fasilitas, peningkatan kebersihan dan keselamatan, serta penciptaan suasana kerja yang nyaman dan mendukung.
- 2) Perhatian terhadap Beban Kerja : Walaupun beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas, perusahaan tetap harus memperhatikan manajemen beban kerja. Beban kerja yang tinggi atau tidak seimbang dapat menyebabkan stres dan kelelahan, sehingga perlu pengelolaan yang efektif.
- 3) Pendekatan Holistik terhadap Beban Kerja dan Lingkungan Kerja: Karena beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, perusahaan perlu mengambil pendekatan holistik dalam mengelola kedua faktor ini secara bersamaan.
- 4) Referensi untuk Penelitian Selanjutnya : Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk studi berikutnya yang berhubungan dengan Gaya

Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja. Ini memberikan wawasan yang dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut di bidang ini.

- 5) Eksplorasi Variabel Lain : Akademisi disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin berinteraksi dengan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta mempertimbangkan konteks dan industri yang berbeda untuk memperluas pemahaman tentang kepuasan kerja.
- 6) Implementasi Rekomendasi: Perusahaan harus segera menerapkan rekomendasi dari penelitian, termasuk peningkatan lingkungan kerja dan pengembangan gaya kepemimpinan yang lebih efektif. Manajemen perlu berkomitmen untuk melaksanakan perubahan yang diperlukan agar semua karyawan merasakan manfaatnya.
- 7) Monitoring dan Evaluasi: Setelah implementasi, perusahaan perlu melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa perubahan yang diterapkan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Feedback dari karyawan harus diperoleh untuk menilai efektivitas inisiatif dan melakukan penyesuaian yang diperlukan.