

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis satu menghasilkan nilai  $f$  sebesar 22,058 dengan sig.  $0,000 < 0,05$  sehingga variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Kabupaten Sikka
2. Hasil pengujian hipotesis dua menghasilkan nilai  $t$  variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 2,817 dengan sig.  $0,007 < 0,05$  sehingga gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Kabupaten Sikka
3. Hasil pengujian hipotesis tiga menghasilkan nilai  $t$  variabel lingkungan kerja sebesar  $-0,357$  dengan sig.  $0,723 > 0,05$  sehingga lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Kabupaten Sikka
4. Hasil pengujian hipotesis empat menghasilkan nilai  $t$  variabel kompensasi sebesar 3,126 dengan sig.  $0,003 < 0,05$  sehingga
5. kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Kabupaten Sikka

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa keterbatasan yaitu

1. keterbatasan waktu dan jarak, maka peneliti mengirimkan kuesioner melalui email sebagai alat untuk memudahkan pengisian kuisisioner sehingga mendapatkan hasil yang kurang optimal dalam pengumpulan data.
2. Instrumen lingkungan kerja yang digunakan peneliti hanya mengukur lingkungan fisik sehingga mendapatkan hasil yang kurang optimal
3. Alat uji yang digunakan adalah SPSS sehingga hasil yang didapat kurang detail
4. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 44 responden sehingga kurang optimal.

## 5.3 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Rata- rata terendah pada kepuasan kerja pada pernyataan saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya, diharapkan pemimpin PT PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur lebih memperhatikan pendapat karyawan agar karyawan lebih merasa dihargai, nyaman dalam bekerja dan memiliki hubungan yang baik dengan atasannya.



2. Rata- rata tanggapan terendah pada gaya kepemimpinan pada pernyataan pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang, diharapkan Pemimpin PT PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur dalam menyelesaikan masalah dapat melihat berbagai sudut pandang sehingga keputusan yang diambil bisa lebih baik.
3. Rata- rata terendah pada lingkungan kerja pada pernyataan tempat kerja saya jauh dari kebisingan, diharapkan PT PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur lebih memperhatikan kualitas bangunan yang sudah tua dan melakukan renovasi agar karyawan merasa nyaman ketika bekerja.
4. Rata- rata terendah pada kompensasi pada fasilitas kesehatan mencakup semua penyakit, diharapkan PT PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur lebih memperhatikan asuransi kesehatan yang diberikan karena untuk wilayah maumere tidak semua penyakit ditanggung perusahaan dan juga harus menambah mitra kerja yaitu klinik dan rumah sakit.
5. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat memberikan pengaruh peningkatan kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur, peneliti selanjutnya diharapkan menambah jumlah sampel agar hasilnya lebih optimal, peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan alat uji statistik PLS agar hasil yang didapat lebih detail dan berbeda.

## DAFTAR RUJUKAN

- Adiwantari, Sartika Ayu. "I Wayan Bagia2 dan Ni Made Suci. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen* 5.2.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Beliadwi, B., & Moningka, C. (2017). Gambaran kepuasan kerja karyawan PT. Worleyparsons indonesia di tinjau dari teori dua faktor Herzberg. *Psibernetika*, 5(2).
- Chandrasekara, W. S. (2019). The effect of transformational leadership style on employees Job satisfaction and job performance: A case of apparel manufacturing Industry in Sri Lanka. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 8(7), 385-393.
- Citra, Lola Melino. "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.2 (2019): 214-225.
- Eliyana, Anis, and Syamsul Ma'arif. "Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance." *European Research on Management and Business Economics* 25.3 (2019): 144-150.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Ed 6. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Jameel, Alaa S., and Abd Rahman Ahmad. "The effect of transformational leadership on job satisfaction among academic staff." *The 34th International Business Information Management Association (IBIMA) Conference*. 2019.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.

- Mulyatan, Eunike Lidianagustine, and Anton PW Nomleni. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru Di Sekolah Kristen Ipeka Puri Jakarta Barat." *Syntax* 2.9 (2020).
- Munasip, Adi. "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.1 (2019): 55-68.
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan Teori dan Praktik Edisi Keenam*. Jakarta: PT Indeks
- Nurhasan, Rohimat. "Kepuasan kerja dan loyalitas generasi-y." *Jurnal wacana ekonomi* 17.1 (2018): 013-023.
- Pawirosumarto, Suharno, Purwanto Katijan Sarjana, and Rachmad Gunawan. "The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia." *International Journal of Law and Management* (2017).
- Prasetyo, Endiet Jaloe, Sri Langgeng Ratnasari, and Lukmanul Hakim. "Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *JURNAL DIMENSI* 9.2 (2020): 186-201.
- Priarso, Muhammad Tafri, Prastiyo Diatmono, and Siti Mariam. "The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In Pt. Gynura Consulindo." *Business and Entrepreneurial Review* 18.2 (2019): 165-176.
- Ramli, Abdul Haeba. "Compensation, job satisfaction and employee performance in health services." *Business and Entrepreneurial Review* 18.2 (2018): 177-186.
- Rustilah, Sri. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak." *Journal of Management Review* 2.2 (2018): 219-222.
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta.

Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta

Susita, Dewi, et al. "The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables." *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)* 2.2 (2020): 20-31.

Setiawan, Roy, et al. *Promoting Employee Creativity: The Practices Of Transformational Leadership, Knowledge Sharing, And Task Conflict Behaviour On Start-Up Business In Indonesia*. Diss. Petra Christian University, 2020.

Tatang Ary Gumanti, Moeljadi, Elok Sri Utami, 2018. *Metode Penelitian Keuangan*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Wicaksono, Yusuf Handoko, and Ruseno Arjanggi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan." *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi* 2 (2020): 251-260.