

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berikut adalah kesimpulan dari penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat)":

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai tapi tidak secara signifikan.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang kondusif maka semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin lingkungan kerja yang kondusif maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
6. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tidak memiliki pengaruh signifikan dalam memediasi gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai.
7. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan ini secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam memediasi lingkungan kerja dan kinerja karyawan

1.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk tindakan manajerial dan rekomendasi kebijakan bagi organisasi, khususnya Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat, dalam

meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berikut adalah implikasi dari penelitian ini:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemimpin perlu memastikan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung dengan meningkatkan berbagai aspek, seperti fasilitas fisik yang memadai, kenyamanan ruang kerja, keselamatan pegawai, dan kualitas interaksi sosial di tempat kerja. Langkah ini dapat dilakukan melalui perbaikan fasilitas kantor, penyediaan sarana pendukung, serta pengembangan budaya kerja yang sehat dan kolaboratif. Selain itu, pemerintah atau instansi terkait disarankan untuk mengalokasikan anggaran secara khusus guna mendukung perbaikan fasilitas kerja serta pelaksanaan program-program yang berorientasi pada peningkatan kenyamanan lingkungan kerja, sehingga dapat mendorong motivasi dan produktivitas pegawai secara berkelanjutan.
2. Meskipun gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian menunjukkan bahwa gaya ini memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemimpin perlu lebih aktif dalam memberikan arahan yang jelas, inspirasi, dan dukungan yang spesifik terkait tugas pegawai, serta menciptakan budaya inovasi di tempat kerja. Selain itu, pelatihan kepemimpinan transformasional dapat diadakan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi para pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pegawai,

sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih optimal dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

3. Kepuasan kerja terbukti sebagai mediator antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sehingga organisasi perlu mengambil langkah strategis untuk mengoptimalkannya. Salah satu tindakan manajerial yang dapat dilakukan adalah dengan melaksanakan survei berkala terkait tingkat kepuasan kerja pegawai untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Berdasarkan hasil survei, organisasi dapat merancang strategi yang berfokus pada peningkatan penghargaan, keseimbangan kerja-hidup, dan pengakuan terhadap kontribusi pegawai. Selain itu, sebagai rekomendasi kebijakan, instansi dapat mengembangkan program penghargaan non-finansial, seperti penghargaan berbasis pencapaian dan pengakuan kinerja, serta meningkatkan program kesejahteraan pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, sehingga kepuasan kerja meningkat dan berkontribusi positif pada kinerja.
4. Temuan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja menunjukkan perlunya fokus pada faktor lain, seperti lingkungan kerja. Dalam hal ini, pimpinan dapat mengambil tindakan manajerial dengan mengidentifikasi dan mengatasi kendala dalam lingkungan kerja yang mungkin menghambat kepuasan pegawai, seperti fasilitas kerja yang kurang memadai, kurangnya dukungan antarpegawai, atau ketidakseimbangan antara beban kerja dan waktu istirahat. Selain itu, kebijakan organisasi dapat diarahkan untuk memperbaiki proses kerja,

meningkatkan komunikasi internal yang lebih efektif, dan menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja, seperti opsi kerja jarak jauh atau jadwal kerja yang lebih fleksibel, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung kesejahteraan pegawai.

5. Kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja, diperlukan program komprehensif yang mengintegrasikan berbagai faktor pendukung kepuasan kerja. Sebagai tindakan manajerial, organisasi dapat mengembangkan program penghargaan kinerja yang transparan dan adil, menyediakan pelatihan untuk peningkatan keterampilan pegawai, serta membangun fasilitas rekreasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di sisi kebijakan, pemerintah atau pimpinan instansi dapat menetapkan kebijakan insentif berbasis kinerja yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga mempertimbangkan kesejahteraan pegawai secara holistik, seperti pemberian cuti tambahan, fleksibilitas jam kerja, atau tunjangan kesejahteraan. Pendekatan ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, sehingga meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

1.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan baik dari proses pengumpulan data, pengolahan data hingga analisis data. Berikut merupakan keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti yaitu:

1. Penelitian ini hanya menggunakan 4 variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja sebagai faktor-faktor yang

mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Penelitian ini hanya berfokus pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya berlaku untuk organisasi lain dengan karakteristik berbeda, baik dalam hal kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun budaya organisasi.
3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat dengan jumlah sampel 60 pegawai.

1.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya dapat mengkaji pengaruh variabel lain yang relevan namun belum dieksplorasi dalam penelitian ini, seperti keberagaman tim kerja, keterlibatan pegawai, atau dukungan sosial di tempat kerja. Variabel ini dapat membantu memahami dimensi lain yang memengaruhi kinerja karyawan.
2. Memperluas sampel penelitian ke organisasi lain atau sektor berbeda, seperti sektor swasta, organisasi non-profit, atau institusi pendidikan, dapat meningkatkan generalisasi temuan.
3. Menambah jumlah responden dalam penelitian dengan melibatkan lebih banyak pegawai dari berbagai level jabatan untuk memperoleh pandangan yang lebih komprehensif tentang hubungan antar variabel.