

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis model struktural dan pengujian *Goodness Of Fit*, penelitian ini (Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru) menghasilkan dua persamaan struktural yang dapat diterima sehingga dapat menjelaskan pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen-nya. Dua persamaan struktural yang dihasilkan, yaitu :

Persamaan Struktural 1:

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0,053* \text{Kepemimpinan} + 0,694* \text{Komunikasi} + 0,456$$

Persamaan Struktural 2:

$$\text{Kinerja} = 0,115* \text{Kepemimpinan} + 1,191* \text{Komunikasi} + 0,100* \text{Kepuasan Kerja} + 0,144$$

Adapun pengujian hipotesis secara statistik terhadap pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen-nya menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru. Kesimpulan tersebut berdasarkan **nilai t-Value atau C.R sebesar $2,434 \geq 1,967$**

atau nilai P sebesar $0,003 \leq 0,05$. Artinya meskipun tanpa adanya komunikasi yang baik, kepuasan kerja pada karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru dapat ditingkatkan melalui sikap kepemimpinan pada setiap karyawannya.

2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru. Kesimpulan tersebut berdasarkan **nilai *t-Value* atau C.R sebesar $4,287 \geq 1,967$ atau nilai P sebesar $*** \leq 0,05$.** Artinya akan terjadi peningkatan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Biro Teknik Sinar Baru apabila terjalin komunikasi yang terintegrasi dengan baik walaupun tanpa adanya kepemimpinan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru. Kesimpulan tersebut berdasarkan **nilai *t-Value* atau C.R sebesar $2,470 \geq 1,967$ atau nilai P sebesar $0,045 \leq 0,05$.** Artinya akan terjadi peningkatan kinerja pada karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru apabila setiap karyawannya merasa nyaman dan merasa puas dari apa yang selama ini mereka rasakan di tempat kerjanya walaupun tanpa adanya kepemimpinan dan komunikasi.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru. Kesimpulan tersebut berdasarkan **nilai *t-Value* atau C.R sebesar $2,085 \geq 1,967$ atau nilai P sebesar $0,008 \leq 0,05$.** Artinya akan terjadi peningkatan kinerja pada

karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru apabila setiap karyawan memiliki sikap kepemimpinan yang baik sehingga dapat menginspirasi pada rekan kerjanya walaupun tanpa adanya komunikasi maupun kepuasan kerja.

5. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru. Kesimpulan tersebut berdasarkan **nilai *t-Value* atau C.R sebesar $5,780 \geq 1,967$ atau nilai **P sebesar $0,007 \leq ***$** . Artinya akan terjadi peningkatan kinerja karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru apabila terjalin komunikasi yang terintegrasi dengan baik walaupun tanpa adanya kepemimpinan dan kepuasan kerja.**

Berdasarkan dua persamaan struktural yang dihasilkan dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalurnya sebesar 1,191 merupakan yang terbesar dibandingkan dengan koefisien jalur dari variabel kepemimpinan (0,115) maupun kepuasan kerja (0,100). Sedangkan pengaruh terhadap kepuasan kerja, variabel komunikasi lebih dominan dibandingkan kepemimpinan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalurnya sebesar 0,694 lebih besar dari nilai koefisien jalur kepemimpinan sebesar 0,053.

B. Saran

Hasil penelitian memiliki saran atau masukan terhadap implikasi kebijakan manajerial. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan oleh manajemen dalam menentukan skala prioritas kebijakan apa yang harus didahulukan. Saran yang diberikan berdasarkan urutan prioritas menurut hasil nilai koefisien regresi diketahui bahwa komunikasi merupakan faktor positif yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Biro Teknik Sinar Baru. Oleh karena itu manajemen di PT. Biro Teknik Sinar Baru dapat membuat atau menyusun skala prioritas kebijakan sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Membuat program briefing atau diskusi baik secara internal tiap zone ataupun antar zone secara terjadwal sehingga dapat mengetahui apa yang sudah dan belum dikerjakan pada masing-masing zone sehingga didapat standarisasi yang sama antar tim zone sebagai acuan kinerja perusahaan secara nasional.
- b. Memperkuat fasilitas sistem informasi yang sudah ada, seperti meningkatkan fasilitas dari web sistem informasi PT. Biro Teknik Sinar Baru sehingga komunikasi dapat terintegrasi dengan baik dari level paling bawah sampai ke level manajerial atau pemangku kepentingan.
- c. Menyusun program kunjungan kerja atau assesment untuk pimpinan wilayah/ Koordinator ke masing-masing zone yang berkelanjutan.

- d. Memberikan fasilitas jam lembur bagi karyawan secara proporsional dan bisa terpantau.

Dengan memperhatikan nilai faktor *loading standard* masing-masing indikator dalam *fit model* yang dihasilkan dalam penelitian ini, maka dapat diketahui indikator apa saja yang memiliki *faktor loading standard* relatif rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Indikator-indikator yang faktor *loading standard*-nya relatif rendah inilah yang dijadikan fokus perhatian untuk dijadikan sebagai masukan bagi pihak manajemen (para pimpinan PT. Biro Teknik Sinar Baru) dalam rangka menerapkan implementasi strategi peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Biro Teknik Sinar Baru.

Saran atau masukan yang diberikan berdasarkan urutan prioritas menurut rendahnya faktor *loading standard* dari indikator dalam *fit model* hasil penelitian ini.

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan usulan, harapan dan aspirasi kepada atasan.
- b. Memberikan ruang kepada sesama rekan kerja untuk berkoordinasi dan kerjasama dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan dalam departement yang sama.
- c. Membuat sesi diskusi internal untuk bertukar pikiran antar karyawan.
- d. Memberikan pelatihan dan pengarahan terhadap *standard* hasil kerja karyawan agar memenuhi spesifikasi mutu yang telah ditetapkan.

- e. Menyusun sanksi bagi karyawan yang tidak memberikan informasi terlebih dahulu bila tidak dapat datang (absen).
- f. Memberikan status kepegawaian yang jelas kepada setiap karyawan.
- g. Memberikan pengarahan kepada pimpinan area/ Koordinator agar mampu membangun tim kerja yang solid, menciptakan saling pengertian dan membangun kerjasama.
- h. Memberikan insentif bagi karyawan yang menyerahkan laporan tepat waktu.
- i. Memberikan tunjangan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- j. Dalam penelitian ini diketahui sebesar 14,4% merupakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya.