

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) yang dimana memiliki pengaruh sebesar 33,3%. Disebabkan karena pemimpin tidak hanya memimpin bawahannya, tetapi juga menjadi seorang motivator dan selalu melibatkan karyawannya dalam hal yang berkaitan dengan perusahaan yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.
2. Hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja (X_2) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) yang memiliki pengaruh sebesar 19,8%. Karena lingkungan kerja dan fasilitas pendukung pekerjaan yang memadai tentunya membuat karyawan merasa puas dan betah bekerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BJB Syariah Wilayah 3 Cirebon (Y) yang mempunyai pengaruh sebesar 53,1% yang dimana 46,9% nya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti setelah melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, indikator pernyataan dengan rata-rata terendah yaitu pada pimpinan mengikutsertakan karyawan dalam membuat rencana strategi baru, walaupun memiliki rata-rata terendah dari indikator yang lainnya akantetapi indikator tersebut masuk kedalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan secara umum merasa cukup diikutsertakan dalam proses penyusunan rencana strategi baru. Namun, jika pimpinan ingin meningkatkan indikator ini agar menjadi lebih baik lagi dapat dilakukan peningkatan pada beberapa hal, salah satunya adalah dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan masukan dan pendapatnya, serta selalu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Pada variabel lingkungan kerja, indikator pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu pada rasa empati antar karyawan. Walaupun menjadi rata-rata terendah dari pernyataan lain akantetapi termasuk kedalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang masih kurang empati terhadap sesama karyawan. Untuk lebih menumbuhkan empati, salah satu cara yang bisa dilakukan pimpinan adalah dapat mengadakan kegiatan-kegiatan yang melibatkan semua karyawan dari berbagai departemen atau level. Seperti dengan mengadakan turnamen olahraga beberapa bulan sekali yang dapat membantu karyawan untuk saling mengenal dan menjalin komunikasi yang lebih akrab lagi. Selain itu bisa juga dengan kegiatan kesenian ataupun kegiatan sosial dimana kegiatan-kegiatan ini nantinya dapat membantu karyawan untuk mengenal satu sama lain dan membangun hubungan yang lebih baik.
3. Pada variabel kepuasan kerja, indikator pernyataan dengan rata-rata terendah yaitu tingkat antusiasme karyawan dalam masuk kerja. Untuk meningkatkan antusiasme dalam hal masuk kerja dapat diatasi dengan karyawan lebih memahami lagi tentang pentingnya pekerjaannya.

Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, dapat merasa lebih didukung di tempat kerja. Selain itu dapat diperbaiki dengan cara pimpinan Bank BJB Syariah Wilayah 3 Cirebon untuk memahami dan mengevaluasi alasan di balik beberapa karyawan yang kurangnya antusias ketika masuk kerja.

