

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perhutani Bkph Gombong Utara Kph Kedu Selatan.
2. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perhutani Bkph Gombong Utara Kph Kedu Selatan.
3. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perhutani Bkph Gombong Utara Kph Kedu Selatan.
4. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Bkph Gombong Utara Kph Kedu Selatan.
5. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Bkph Gombong Utara Kph Kedu Selatan.
6. Tidak ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Bkph Gombong Utara Kph Kedu Selatan.
7. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Bkph Gombong Utara Kph Kedu Selatan.
8. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Bkph Gombong Utara Kph Kedu Selatan.
9. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Bkph Gombong Utara Kph Kedu Selatan.

10. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Bkph Gombang Utara Kph Kedu Selatan.

## 5.2 Keterbatasan

Pelaksanaan penelitian ini memiliki suatu keterbatasan yang dapat digunakan sebagai evaluasi dan dapat dilakukan untuk perbaikan oleh peneliti lain kedepannya.

Keterbatasan penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Responden penelitian dibatasi pada karyawan Perum Perhutani Bkph Gombang Utara Kph Kedu Selatan yang jumlahnya cenderung sedikit yaitu 57 karyawan sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan untuk instansi yang memiliki banyak karyawan karena akan berbeda dalam kepemimpinan maupun lingkungan kerja non fisik yang tercipta.
2. Penelitian ini terbatas hanya pada variabel-variabel yang terkait dengan kinerja karyawan yaitu kepemimpinan transformasional, kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja.

## 5.3 Implikasi

### 5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut dapat diberikan beberapa implikasi praktis bagi pimpinan instansi maupun manajer Personalia atau SDM dan peneliti selanjutnya seperti berikut:

1. Pimpinan instansi dalam menerapkan strategi peningkatan kinerja karyawan dapat lebih berfokus pada peningkatan kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan yang telah terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu meskipun para karyawan umumnya adalah pekerja lapangan, namun tetap perlu diperhatikan dan

diciptakan lingkungan non fisik dengan harapan dapat mempengaruhi kinerja kartawan.

2. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Untuk itu, pimpinan perlu memperhatikan aktivitas informal didalam organisasi yang dapat menurunkan produktivitas atau tidak sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Pimpinan instansi juga perlu mengevaluasi terkait aspek kinerja karyawan khususnya yang masih belum baik yaitu pada sikap kesetiaan dan kelayalan pada Perum Perhutani Bkph Gombang Utara Kph Kedu Selatan. Selain itu perlu adanya upaya meningkatkan kepuasan karyawan pada aspek komunikasi masalah pekerjaan dan masalah pribadi dengan atasan atau sesama rekan kerja sehingga akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian guna meningkatkan lingkungan kerja non-fisiknya bisa ditepuh dengan meningkatkan keefektifan komunikasi antar pekerjanya, dengan cara membuat kegiatan non formal yang dapat mempererat antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kaku.
4. Peneliti selanjutnya perlu menambah sampel penelitian dan mengambil obyek pada instansi yang berbeda sehingga ada keterwakilan dari populasi yang ada. Selain itu, perlu dilakukan penelitian selanjutnya dengan memasukkan variabel lain misalnya motivasi kerja, kompetensi maupun komitmen kerja

### **5.3.2 Implikasi Teoritis**

Pada penelitian ini, model yang dikembangkan digunakan untuk memperkuat dan mendukung teori hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Berikut ini merupakan hasil hipotesis yang memiliki hubungan dengan implikasi teoritis.

1. Penelitian ini memperkuat teori dan temuan penelitian sebelumnya bahwa kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, implikasi teori ini yaitu teori yang ada perlu penyempurnaan karena lingkungan kerja non fisik bukan merupakan faktor pembentuk kinerja karyawan.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, implikasi teori ini yaitu perlu adanya penyempurnaan teori karena kepuasan kerja tidak mampu memperantarai/memediasi atau kepuasan kerja bukan variabel mediasi pada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

