

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta. Penelitian ini memiliki responden berjumlah 77 karyawan pada semua bagian dalam PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuisioner langsung kepada setiap responden. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan diolah, maka kesimpulan dan saran dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Semakin baik gaya kepemimpinan berorientasi berprestasi yang diterapkan oleh pimpinan untuk bawahannya maka semakin meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

2. Tinggi atau rendahnya disiplin kerja pada karyawan PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena disiplin kerja merupakan bagian dari tanggung jawab yang sudah ada sejak pertama kali karyawan bekerja.
3. Besar kecilnya motivasi kerja pada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta.
4. Lingkungan kerja yang ada di PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja bukan menjadi fokus utama karyawan agar kinerjanya meningkat.

5.2 Implikasi dan Manfaat Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan pertimbangan di masa yang akan datang bagi PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta. Melalui hasil penelitian ini, diharapkan PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta untuk lebih memperhatikan kinerja karyawannya karena karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting sehingga karyawan akan mudah dan senang mencapai tujuannya dan tujuan perusahaan. Peneliti juga mengharapkan agar karyawan dan PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta mementingkan disiplin dan lingkungan kerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil dari penelitian. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Penelitian ini terkendala dalam proses pengumpulan kuisioner karena hampir setengah dari populasi memiliki pekerjaan yang bersifat shift sehingga memperlambat waktu pengumpulan kuisioner.
2. Penelitian ini hanya meneliti pada salah satu cabang. Sehingga, responden dalam penelitian ini tidak terlalu banyak dan memerlukan sudut pandang yang luas dari berbagai karyawan.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat direkomendasikan adalah:

1. Penelitian selanjutnya, dapat menambahkan variabel-variabel lainnya seperti kompensasi, kepuasan kerja, stress kerja dan lain-lain.
2. Peneliti selanjutnya, dapat meneliti pada instansi atau perusahaan yang lebih besar atau meneliti pada kantor pusat PT. PLN PERSERO sehingga responden yang diteliti lebih luas.
3. Diharapkan PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta dan para karyawan dapat menganggap lingkungan kerja menjadi salah satu fokus utama agar kinerja karyawan semakin meningkat dengan optimal.