

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung, Indikator lingkungan kerja yang paling banyak disukai dan dipilih oleh karyawan sebanyak 49% adalah otokratik. Artinya pimpinan mengambil keputusan tidak berkonsultasi terlebih dahulu. Hal ini seharusnya tidak terjadi karena gaya kepemimpinan harus searah dengan kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan di *Franchise* Teh Poci Krisna sudah baik, namun kualitas gaya kepemimpinan harus terus ditingkatkan..
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung. Indikator lingkungan kerja yang paling banyak disukai dan dipilih oleh karyawan sebanyak 52,3% adalah Suasana Kerja. Hal ini menandakan bahwa suasana kerja yang ada di *Franchise* teh poci Krisna yang diharapkan karyawan maka dari itu bisa mempengaruhi kinerja karyawan pada *Franchise* Teh Poci Krisna di Kabupaten Tulungagung.

3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung. Indikator Kompensasi yang paling banyak disukai dan dipilih oleh karyawan sebanyak 54,7% adalah Upah. Hal ini menandakan bahwa pembayaran upah karyawan tidak pernah mengalami keterlambatan dan selalu tepat waktu, artinya bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan untuk balas jasa terhadap karyawan mempengaruhi kinerja karyawan pada *Franchise* Teh Poci Krisna di Kabupaten Tulungagung.
4. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pengambilan kesimpulan tersebut, maka selanjutnya peneliti akan menyampaikan saran dengan tujuan untuk dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait dari penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Franchise Teh Poci Krisna di Kabupaten Tulungagung

Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak perusahaan sebagai evaluasi dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Agar dapat lebih memperhatikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi karena dari ketiga aspek

tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat serta menjadi bahan referensi dan dokumen bagi pihak institusi pendidikan sebagai acuan penelitian maupun menyelesaikan tugas yang akan datang khususnya terkait gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun, bagi pihak akademisi penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan dalam hal kajian maupun teori-teori yang mendukung penelitian, sehingga perlu adanya penelitian lanjut yang mendalam agar hasil yang diberikan bisa sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, masih banyak kekurangan serta keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti, sehingga perlu adanya penelitian-penelitian lebih lanjut dan mendalam terkait permasalahan ini. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel yang lebih mengatahu faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan sampel yang lebih banyak serta rentang waktu cukup panjang agar dapat diperoleh hasil yang lebih akurat.