

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Perum Perumnas Pusat”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Perum Perumnas Pusat adalah:
  - a. Kepuasan Kerja pada karyawan Perum Perumnas dapat disimpulkan masih rendah. Mereka merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan, pekerjaan, serta posisinya dalam jabatan. Responden juga merasa tidak menikmati pekerjaan dan cenderung merasa tertekan. Selain itu, responden merasa tidak puas dengan atasannya dalam memberi tugas ataupun dalam membantu menyelesaikan masalah.
  - b. Kompensasi pada karyawan Perum Perumnas dapat disimpulkan belum cukup memenuhi kebutuhan karyawan. Mereka merasa jumlah gaji, tunjangan serta insentif masih kurang bagi mereka. Selain itu jumlah uang pensiun yang dirasa tidak memberi

ketenangan di hari tua, serta besarnya nominal asuransi kesehatan yang dirasa tidak cukup untuk menjamin kesehatan karyawan.

- c. Kepemimpinan Transformasional pada Perum Perumnas belum diterapkan dengan baik. Mereka merasa pimpinan tidak membuat karyawannya merasa bangga, serta pimpinan tidak bisa dipercaya oleh karyawannya. Selain itu pimpinan dalam Perum Perumnas tidak bisa memberi inspirasi untuk memotivasi para bawahannya karena pimpinan tidak bisa berkomunikasi secara baik, dan bahkan karyawan meragukan pemimpinnya. Pimpinan juga tidak berpikir secara rasional, dan tidak bisa mengatasi masalah secara cepat.
  - d. Budaya Organisasi pada Perum Perumnas pemahaman internal karyawan mengenai perusahaan masih buruk. Hal tersebut dikarenakan responden merasa bahwa dalam Perum Perumnas keterlibatan mereka tidak begitu dianggap penting, karena dalam setiap pengambilan keputusan mereka tidak pernah diikutsertakan. Selain itu responden tidak sepakat dan tidak menjaga nilai-nilai dalam Perum Perumnas. Responden juga tidak bisa beradaptasi karena belum siap menghadapi perubahan eksternal.
2. Terbukti secara empiris Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Perum Perumnas Pusat.

3. Terbukti secara empiris Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Perum Perumnas Pusat.
4. Terbukti secara empiris Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Perum Perumnas Pusat.
5. Terbukti secara empiris Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Perum Perumnas Pusat.

## **5.2 Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang diajukan oleh penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **5.2.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan**

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan untuk mendukung variabel dependen kepuasan kerja, antara lain: stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja, iklim kerja, ataupun variabel lainnya.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek / tempat penelitian yang sama.

### 5.2.2 Saran-saran untuk Perum Perumnas Pusat

1. Perum Perumnas Pusat perlu memperbaiki sistem Kompensasi, baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Pada Kompensasi Langsung, yaitu gaji pokok dan insentif, perlu dikaji ulang kembali nominalnya apakah nominal tersebut telah cukup atau belum yang bisa memberikan dampak pada kepuasan karyawan dalam bekerja. Selain itu, nominal gaji pokok ataupun insentif sebaiknya jelas dan dapat dilihat data-datanya mengapa setiap karyawan mendapatkan dengan nominal tersebut. Pada Kompensasi Tidak Langsung, khususnya pada asuransi kesehatan, Perum Perumnas sebaiknya meninjau kembali sistem baru (Kartu Inhealth) yang dianggap merugikan karena keterbatasan jumlah saldo dan dirasa terlalu kecil bila dibandingkan dengan sistem lama (*reimburse*) yang tidak terdapat batasan bila ingin berobat.
2. Perum Perumnas Pusat perlu juga mengubah gaya kepemimpinannya menjadi kepemimpinan yang transformasional. Pimpinan diharapkan memberi perhatian yang lebih lagi serta merangkul kepada setiap karyawannya. Dengan begitu karyawan akan merasa lebih diperhatikan bukan hanya diberi imbalan dalam bekerja. Sebagai Perusahaan BUMN, Perum Perumnas sebaiknya menerapkan sistem kepemimpinan transformasional. Karena dengan kepemimpinan transformasional, para bawahan akan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan

mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka sehingga terjalin sebuah ikatan jangka panjang, bukan sekedar melakukan pekerjaan, serta karyawan akan merasa ikut memiliki dan berusaha menjaga kinerja Perum Perumnas.

3. Perum Perumnas Pusat perlu juga memperbaiki Budaya Organisasi yang sifatnya kurang baik. Sebaiknya perlu adanya suatu sanksi yang tegas bagi karyawan yang telat datang jam masuk kantor, sehingga karyawan akan lebih terpacu dan juga lebih produktif dalam bekerja. Selain itu sebaiknya perlu diadakan penghargaan bagi karyawan yang datang lebih awal masuk jam kantor, sehingga karyawan akan lebih merasa termotivasi untuk berangkat lebih awal. Selain itu, sebaiknya Perum Perumnas juga memberikan penghargaan pada karyawan yang masa kerjanya pada Perum Perumnas Pusat cukup tinggi, sehingga karyawan akan lebih loyal dan tidak merasa sia-sia telah mengabdikan diri lama kepada Perum Perumnas Pusat.