

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah menganalisis keseluruhan data penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Satpam PT Langgeng Ayomlestari (Mal Blok M), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diberikan PT Langgeng Ayomlestari (Mal Blok M) kepada para Satpam dirasa cukup baik, namun masih ada kekurangan pada bagian kompensasi yang bersifat finansial di bagian tunjangan yang butuh peningkatan. Sementara itu, gaya kepemimpinan yang ada di PT Langgeng Ayomlestari (Mal Blok M) khususnya pimpinan di Satpam cenderung memiliki gaya kepemimpinan direktif, dimana para Satpam merasa diberi pengarahan yang cukup dan baik oleh pimpinan mereka. Kepuasan kerja Satpam juga dinilai cukup baik, namun ada beberapa indikator yang masih perlu peningkatan seperti pekerjaan itu sendiri dan pembayaran.
2. Terbukti secara empiris kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja Satpam PT Langgeng Ayomlestari (Mal Blok M).

3. Terbukti secara empiris gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja Satpam PT Langgeng Ayomlestari (Mal Blok M).
4. Terbukti secara empiris kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja Satpam PT Langgeng Ayomlestari (Mal Blok M).

5.2. Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

5.2.1. Saran Untuk Penelitian Lanjutan

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan *item* pernyataan pada kuesioner yang valid dan reliable.
2. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk kompensasi dan gaya kepemimpinan yang masing-masing hanya memiliki nilai sebesar 7,7% dan 9,8%, maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan.

5.2.2. Saran Untuk PT Langgeng Ayomlestari (Mal Blok M)

1. Pihak manajemen personalia diharapkan dapat memberikan kompensasi yang baik dan setimpal terhadap para Satpam agar tingkat kepuasan yang dimiliki oleh Satpam juga dapat semakin meningkat.

Pihak manajemen personalia juga diharapkan dapat mencari formula yang tepat dan sesuai mengenai kebijakan kompensasi yang bisa memuaskan para Satpam, khususnya pada kompensasi finansial seperti gaji yang layak dan adil, dalam implementasi nyatanya adalah sesuai dengan UMR DKI Jakarta yang sebesar Rp 2.700.000,-. Serta dapat memberikan tunjangan yang layak dan disesuaikan dengan standar tunjangan bagi Satpam pada umumnya.

2. Gaya kepemimpinan pada pimpinan Satpam di PT. Langgeng Ayomlestari menunjukkan gaya kepemimpinan direktif. Gaya kepemimpinan tersebut lah yang memiliki pengaruh paling besar dan kuat terhadap kepuasan kerja Satpam. Maka itu, pimpinan diharapkan untuk dapat mempertahankan dan juga lebih meningkatkan hal ini, karena pimpinan yang dapat mengarahkan bawahannya dapat meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik dalam hal pencapaian tujuan perusahaan itu.