

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja opada PT. Sariayu Indonesia cabang Pulogadung Jakarta Timur adalah:
 - a. Gaya Kepemimpinan di PT. Sariayu Indonesia cabang Pulogadung Jakarta Timur tergolong kurang baik. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat gaya kepemimpinan yang diterapkan pada pimpinan PT. Sariayu Martha Tilaar Pulogadung menunjukkan bahwa pimpinan tidak mendiskusikan dengan karyawan dan tidak mengikutsertakan karyawan untuk mengambil keputusan yang berhubungan dengan perusahaan, pimpinan juga kurang berinteraksi sosial dengan karyawan di luar pekerjaan. Ada kecenderungan memberikan perintah bersifat otoriter untuk menetapkan hasil penjualan melebihi standar yang ditetapkan perusahaan.
 - b. Komitmen Organisai pada Karyawan PT. Sariayu Indonesia cabang Pulogadung Jakarta Timur cenderung memiliki komitmen organisasi yang rendah atau kurang baik. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, sebagian besar karyawan tidak acuh terhadap pekerjaan

utama mereka, maka dari itu karyawan mempunyai pekerjaan sampingan dan mengkedepankan pekerjaan sampingan mereka ketimbang pekerjaan utama mereka.

c. Kepuasan kerja pada karyawan PT. Sariayu Indonesia cabang Pulogadung Jakarta Timur termasuk dalam kategori rendah. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, karyawan merasakan tidak puas dengan pekerjaan mereka sendiri sehingga membuat ketidaknyamanan bagi karyawan. Pada kenyataannya karyawan bisa melebihi target yang ditetapkan perusahaan, tetapi hal ini bukan karena motivasi pimpinan tetapi karena untuk mengejar jabatan.

2. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. Sariayu Indonesia cabang Pulogadung Jakarta Timur.
3. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Sariayu Indonesia cabang Pulogadung Jakarta Timur.
4. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sariayu Indonesia cabang Pulogadung Jakarta Timur.
5. Kepuasan kerja terbukti menjadi variabel Intervening untuk Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Sariayu Indonesia cabang Pulogadung Jakarta Timur.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

5.2.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 36,9%; maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan. Variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat komitmen organisasi antara lain: iklim organisasi dan budaya organisasi.
2. Penelitian ini dapat dikembangkan dengan responden diluar perusahaan swasta, misalnya responden dengan latar belakang karyawan PNS.

5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk PT. Sariayu Indonesia cabang Pulogadung

1. Pihak perusahaan diharapkan mampu melihat kinerja pimpinan perusahaan dan memilih pimpinan perusahaan dengan lebih dipertimbangkan
2. Pimpinan perusahaan diharapkan mampu membentuk dan memotivasi dirinya dalam meningkatkan mutu untuk dapat membentuk dan memotivasi para karyawan menjadi lebih baik dan memotivasi para karyawan sehingga karyawan merasa puas dengan

pekerjaan, dan menjadi lebih berkomitmen terhadap perusahaan, guna mencapai perusahaan yang lebih maju kedepan.

3. Gaya kepemimpinan diperusahaan tersebut harus segera diperbaiki dengan melakukan pendekatan kepada karyawan baik dalam kantor maupun di luar kesibukan kantor, pimpinan juga harus mencoba mengikutsertakan karyawan untuk mengambil keputusan yang berhubungan dengan perusahaan, mencoba berdiskusi bersama karyawan untuk menghasilkan suatu ide yang membuat karyawan mencapai hasil kerja yang baik karena motivasi dari pimpinan. Ada kemungkinan dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga akan menambah kesejahteraan karyawan dan perusahaan. Dengan begitu *image* pimpinan dapat berubah menjadi baik dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dan membuat perusahaan menjadi lebih baik secara bersama-sama menjadi sebuah tim.