

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Sekretariat Mahkamah Agung Republik Indonesia dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu sebesar $68,917 > 3,08$. Artinya, jika kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi tinggi, maka kepuasan kerja pada diri pegawai juga akan tinggi, dan sebaliknya jika kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi rendah maka kepuasan kerja juga akan rendah.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,690 > 1,662$. Artinya, jika kepemimpinan transformasional tinggi, maka kepuasan kerja pada diri pegawai juga akan tinggi, sebaliknya jika kepemimpinan transformasional rendah, maka kepuasan kerja juga akan rendah.

3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai thitung sebesar $9,988 > 1,662$, artinya, budaya organisasi tinggi maka kepuasan kerja juga tinggi, dan sebaliknya jika budaya organisasi rendah maka kepuasan kerja juga akan rendah.
4. Berdasarkan uji koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 56,3% sedangkan sisanya 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi pada pegawai memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Sekretariat Mahkamah Agung Republik Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kedua hal tersebut memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada dimensi kepuasan kerja diperoleh skor terendah adalah pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut terjadi karena masih adanya pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan para pegawai dan pegawai juga tak jarang mengerjakan pekerjaan diluar dari *job description* yang dimilikinya.

Selain itu pada variabel kepemimpinan transformasional, skor indikator terendah adalah konsiderasi yang diindividualisasikan. Hal tersebut terjadi

karena pemimpin cenderung kurang membimbing dan memperhatikan pegawainya secara individual dalam mengerjakan pekerjaannya ataupun memperhatikan kelebihan-kelebihan yang terdapat pada diri pegawai. Tingkat kepuasan kerja pegawai akan meningkat apabila pegawai mendapatkan bimbingan secara personal dan perhatian dari atasannya.

Sedangkan pada variabel budaya organisasi skor indikator terendah yakni orientasi pada orang. Hal tersebut terjadi karena instansi tersebut cenderung melihat hasil kerja langsung dengan dilakukan dalam sebuah tim, sehingga secara individu kurang diorientasikan dalam sebuah pekerjaan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, yaitu :

1. Bagi instansi
 - a. Hendaknya meningkatkan kepuasan kerja yang terdapat pada pegawai, karena kepuasan kerja pegawai terlemah berasal dari pekerjaan itu sendiri, maka instansi harus memiliki *job description* yang jelas dan tegas, dimana setiap pegawai tentunya harus memiliki tanggung jawab pada masing-masing pekerjaannya sendiri yang tidak dicampur tangani oleh pegawai lainnya.
 - b. Meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional yang optimal, dengan cara lebih memperhatikan dan membimbing para

pegawai secara personal, sehingga pegawai merasa diperhatikan dalam melakukan pekerjaan.

- c. Meningkatkan budaya organisasi dengan tidak melupakan peranan individu dalam sebuah tim serta hendaknya tidak melihat hasil kerja pegawai saja namun juga perlu memperhatikan proses kerja yang dilakukan pada setiap pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambah subjek penelitian maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam.