

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Permata Bunda Artano, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} 2,666 > t_{tabel} 1,987$, artinya semakin tinggi kepemimpinan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} 2,118 > t_{tabel} 1,987$, artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai $F_{hitung} 22,577 > F_{tabel} 3,10$, artinya semakin tinggi kepemimpinan dan budaya organisasi semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan.
4. Nilai R^2 sebesar 0,423. Maka pengaruh dari kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 42,3% dan sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

B. IMPLIKASI

Dari kesimpulan diatas, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Permata Bunda Artano. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah :

1. Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Semakin baik kepemimpinan pada perusahaan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja para karyawannya. Serta, semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hitung skor rata-rata pada indikator kepuasan kerja dapat diperoleh indikator tertinggi adalah kesempatan untuk maju. Hal ini dirasakan karyawan PT. Permata Bunda Artano karena perusahaan memberikan kesempatan untuk maju bagi setiap karyawan tanpa terkecuali sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.
3. Untuk skor rata-rata pada indikator kepemimpinan didapatkan skor tertinggi yaitu pada indikator orientasi tugas. Pada PT Permata Bunda Artano, perusahaan lebih menekankan kepada proses dan hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dibandingkan dengan apa yang dirasakan oleh para karyawan.
4. Sedangkan rata-rata hitung indikator budaya organisasi tertinggi yaitu perhatian terhadap detail, dapat dilihat bahwa karyawan PT. Permata

Bunda Artano menyelesaikan pekerjaan dengan cermat serta akurat dan memperhatikan dengan baik setiap rincian tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat lebih menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan berkembang.

C. Saran

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

1. Untuk masalah kepuasan kerja yang rendah berada pada masalah pengawasan. Karyawan merasa bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan belum cukup. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang merasa santai dalam bekerja dikarenakan pimpinan yang kurang mengawasi para karyawan saat bekerja. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan meningkatkan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan agar pekerjaan yang diberikan dapat selesai tepat waktu dengan hasil yang baik pula.
2. Pada masalah yang terjadi pada kepemimpinan yaitu orientasi karyawan. Karyawan merasa bahwa pimpinan perusahaan kurang dapat membantu saat ada karyawan yang menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan pimpinan juga membatasi saat para karyawan memberikan

saran dan pendapatnya. Untuk itu, perusahaan sebaiknya dapat membantu karyawan yang sedang menghadapi kesulitan dalam tugasnya dengan memberikan pengarahan tugas dengan jelas sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. pimpinan perusahaan juga diharapkan dapat lebih menerima saran dan pendapat karyawan selama saran dan pendapat tersebut baik dan dapat memajukan perusahaan.

3. Dan untuk budaya organisasi skor yang paling rendah adalah agresif yang dapat dilihat dari saat para karyawan sedang bekerja, mereka menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan santai dan tidak mengikuti peraturan jam kantor dengan baik. Hal tersebut dikarenakan perusahaan tidak memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan, sehingga karyawan tidak merasa bersalah dan hal tersebut menjadi kebiasaan bagi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya lebih tegas kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan dengan memberikan mereka sanksi agar karyawan tersebut tidak melanggar peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.