

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik juga kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang.
2. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang, artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik juga kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang.
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang, artinya semakin baik kecerdasan emosional maka semakin baik juga kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang.

4. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang, artinya semakin baik budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kecerdasan emosional maka semakin baik juga kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang.

## **B. Implikasi**

Implikasi penelitian dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, di antaranya:

1. Dengan diterimanya hipotesis pertama yang diajukan, maka upaya meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan meningkatkan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah asumsi dasar yang dianut dan dilaksanakan pegawai di dalam kantor dengan indikator: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detil, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan. Dalam hal ini perlu ditingkatkan budaya organisasi di kantor melalui upaya-upaya tertentu dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Upaya yang dapat dilakukan di antaranya memfokuskan budaya di kantor pada orientasi hasil kerja seseorang. Seorang pegawai yang telah memperoleh prestasi kerja baik, tidak harus ditinggalkan karena ketidakmampuan pegawai lain mengikuti prestasinya. Pegawai yang telah berhasil membantu pegawai lain yang

belum berhasil, agar hubungan antar pegawai dapat ditingkatkan. Selain itu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mengiatkan pekerjaan di kantor pada orientasi tim kerja. Dalam hal ini budaya organisasi di kantor ditingkatkan melalui peran kerja tim pegawai. Hasil kerja tim pegawai menjadi milik bersama yang digunakan untuk meningkatkan budaya dalam berorganisasi di kantor. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan perkembangan budaya organisasi kantor ke arah yang lebih baik dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai.

2. Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, maka upaya meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan meningkatkan gaya kepemimpinan. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang ditunjukkan pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan indikator: keterampilan teknis, keterampilan manusiawi, dan keterampilan konseptual. Peningkatan sikap pegawai terhadap kepemimpinan kepala kantor dapat dilakukan dengan menyikapi secara baik kemampuan kepala kantor dalam berhubungan dengan pegawai. Kemampuan kepala kantor berhubungan (berkomunikasi) dengan rekan pegawai harus dikedepankan untuk mendapat tanggapan baik dari setiap pegawai di kantor. Kemampuan kepala kantor dalam berhubungan dengan pegawai dapat ditunjukkan dengan sikap kepala kantor dalam membuat kebijakan terhadap pegawai, memberikan bantuan secara profesional, dan menghormati setiap keputusan pegawai di kantor. Dengan perbaikan dalam kemampuan berhubungan dengan

pegawai, kepala kantor dapat memimpin lebih baik. Dengan kemampuan berhubungan yang baik dari kepala kantor, pegawai akan berpandangan positif terhadap kepemimpinan kepala kantor. Sikap positif pegawai terhadap kepemimpinan kepala kantor akan meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja di kantor.

3. Dengan diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan, maka upaya meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan meningkatkan kecerdasan emosional. Dalam hal ini, kecerdasan emosional merupakan kemampuan individual dalam mengatur emosi diri sendiri dan orang lain dengan indikator: mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati), dan membina hubungan interpersonal dengan orang lain. Dalam hal ini pegawai harus melakukan upaya-upaya tertentu dalam meningkatkan kecerdasan emosionalnya. Upaya yang dapat dilakukan pegawai di antaranya dengan meningkatkan kemampuannya memahami emosinya. Pemahaman pegawai tentang kondisi emosi sangat membantu pegawai untuk mengetahui keinginan pegawai lainnya di kantor.

Kemampuan ini juga membawa pegawai dalam memotivasi rekan kerjanya untuk tetap bekerja dengan baik di kantor. Upaya yang dapat dilakukan pegawai dalam mengenal kondisi emosional kepala kantor. Selain itu pegawai perlu mengembangkan hubungan interpersonalnya dengan para kepala kantor. Hubungan interpersonal yang baik antara pegawai dengan kepala kantor akan mempermudah pegawai dalam memahami keinginan kepala kantor. Upaya yang dapat dilakukan pegawai dalam meningkatkan

hubungan interpersonalnya dengan kepala kantor adalah meminta masukan dalam pengembangan dirinya, meminta penjelasan pekerjaan yang belum dipahami, dan sebagainya.

4. Dengan diterimanya hipotesis keempat yang diajukan, maka upaya meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan meningkatkan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kecerdasan emosional. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasan pegawai dalam bekerja. Perasaan puas tersebut dapat muncul karena adanya kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai yang dianut kantor. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah kemampuan kepala kantor berhubungan (berkomunikasi) dengan rekan pegawai harus dikedepankan untuk mendapat tanggapan baik dari setiap pegawai di kantor. Kemampuan kepala kantor dalam berhubungan dengan pegawai dapat ditunjukkan dengan sikap kepala kantor dalam membuat kebijakan terhadap pegawai, memberikan bantuan secara profesional, dan menghormati setiap keputusan pegawai di kantor. Selain kedua faktor di atas, faktor lain yang perlu diperhatikan adalah kemampuan emosional pegawai dalam bekerja. Pemahaman pegawai tentang kondisi emosi sangat membantu pegawai untuk mengetahui keinginan pegawai lainnya di kantor. Upaya yang dapat dilakukan pegawai di antaranya dengan meningkatkan kemampuannya memahami emosinya.

Kemampuan ini juga membawa pegawai dalam memotivasi rekan kerjanya untuk tetap bekerja dengan baik di kantor.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan budaya organisasi, diharapkan pegawai mau bekerjasama dengan rekan kerja dalam mengerjakan tugas-tugas kantor. Dengan mengiatkan pekerjaan di kantor pada orientasi tim kerja, akan dapat membangun dan mengembangkan budaya organisasi yang baik di kantor. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan perkembangan budaya organisasi kantor ke arah yang lebih baik dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai.
2. Untuk meningkatkan gaya kepemimpinan, diharapkan kepala kantor dapat menyikapi secara baik kemampuan pegawainya dalam bekerja. Untuk itu kepala kantor harus mengedepankan komunikasi secara baik dengan pegawai dalam setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Kemampuan kepala kantor dalam berkomunikasi ditunjukkan dengan sikap kepala kantor dalam membuat kebijakan terhadap pegawai, memberikan bantuan secara profesional, dan menghormati setiap keputusan pegawai di kantor.
3. Untuk meningkatkan kecerdasan emosional, pegawai dapat melakukan berbagai upaya, seperti di antaranya membina hubungan yang baik dengan orang lain, pegawai harus dapat mengendalikan dirinya terhadap berbagai

emosi, seperti: mengendalikan diri ketika marah, tidak terpuruk ketika merasa kecewa, mampu bangkit dari kesedihan, memotivasi diri untuk menghadapi tekanan, mengatur diri dari kemalasan, menetapkan target yang menantang namun wajar serta dapat menerima keberhasilan ataupun kegagalan dengan lapang dada.

4. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, disarankan pihak madrasah berkeinginan untuk melakukan perbaikan dalam hal budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kecerdasan emosional. Dalam hal ini, pegawai harus memahami setiap pekerjaannya di kantor. Pekerjaan yang harus dilakukan secara bersama-sama harus dikerjakan bersama, tidak dikerjakan sendiri. Selain itu, perlu dikembangkan kemampuan pegawai dalam mengendalikan emosinya ke arah yang baik ketika bekerja di kantor. Hal ini untuk menghindari terjadinya perselisihan atau kesalahpahaman ketika bekerja di kantor. Hal lain yang perlu dilakukan adalah dengan meningkatkan kepemimpinan kepala kantor. Dalam hal ini, kepala kantor harus dapat mengedepankan komunikasi yang baik dengan pegawai. Hal ini akan membangkitkan semangat kerja pegawai dan akan menimbulkan kepuasannya dalam bekerja.
5. Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut tentang hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja guna memperluas hasil penelitian ini.