

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka penulis membuat beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja sebesar 2,156 menyatakan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, tidak berubah (konstan) maka Kepuasan Kerja akan tetap sebesar 2,156.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan sebesar 0,530 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar 1% akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,530 dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dianggap tetap.
3. Pengaruh sebesar 0,223 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan Budaya Organisasi sebesar 1% akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,223 dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dianggap tetap.
4. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,603 atau 60,3 % yang artinya bahwa secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh sebesar 60,3% dan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar faktor variabel yang diteliti.

5. Hasil uji hipotesis ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (6,897), Budaya Organisasi (2,396) > 2,000 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perum Perumnas Regional Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Perum Perumnas Regional I Medan, hendaknya mengubah gaya kepemimpinan yang sudah ada dengan yang baru karena gaya kepemimpinan yang bebas terkendali cenderung lebih memanjakan karyawan sehingga menyamarkan budaya organisasi yang dianut, yaitu sistem penugasan yang jelas menjadi tidak terarah karena gaya kepemimpinan bebas terkendali menghilangkan satu sosok pemimpin karena setiap karyawan bebas dalam berkomentar dan memiliki kebebasan penuh dalam menjalankan tugas, ditambah lagi dalam gaya kepemimpinan bebas terkendali tidak ada partisipasi pemimpin dalam menentukan tugas. Sebaiknya perusahaan menganut gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya organisasi namun tidak menekan kepuasan kerja karyawan. Misalnya, gaya kepemimpinan demokratis dimana gaya kepemimpinan ini lebih aktif, dinamis, dan terarah serta wewenang dan tanggung jawab yang

jelas. Namun setiap karyawan tetap bebas memberikan ide atau sumbangan untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi.

2. Bagi karyawan, hendaknya ada inisiatif dari diri sendiri untuk menjaga budaya perusahaan yang ada meskipun gaya kepemimpinan yang mungkin saja bisa berubah. Seperti hal yang terjadi gaya kepemimpinan saat ini yang bebas terkendali yang lebih membebaskan karyawan dalam melaksanakan tugasnya namun diharapkan inisiatif dari karyawan untuk berpegang kepada budaya perusahaan, artinya dalam menjalankan tugas setiap karyawan tidak melupakan sistem penugasan tanggung jawab antara atasan dan bawahan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk memperluas obyek penelitian, tidak hanya variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tetapi juga variabel-variabel lainnya (seperti sistem penggajian, kondisi lingkungan kerja, promosi, unsur-unsur dalam pekerjaan, kebijakan perusahaan dan lain-lain) sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.