

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, *contingent reward* dan *diversity climate* terhadap kepuasan kerja dengan jumlah responden sebanyak 166 orang karyawan PT Kunango Jantan. Setelah melalui tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapat kesimpulan yang dirangkum sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *diversity climate*.
3. *Diversity climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. *Diversity climate* berpengaruh dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.
5. *Contingent reward* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
6. *Contingent reward* tidak berperan dalam memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

5.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan masukan bagi Pimpinan PT Kunango Jantan dalam mengambil kebijakan serta menetapkan

keputusan-keputusan dimasa yang akan mendatang, supaya tingkat kepuasan kerja pada PT Kunango Jantan dapat meningkat.

Penelitian ini menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Kunango Jantan masih dalam kategori baik. Sebaiknya diperlukan tindakan-tindakan yang cepat baik berupa kebijakan maupun penetapan peraturan untuk meningkatkan lagi atau mempertahankan kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan.

Beberapa hal yang didapat dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut: (1) Meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan; (2) Meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas kerja kepala divisi; (3) Mengefisiensi sumber daya yang dimiliki perusahaan; (4) Mengefisiensi sumber daya langka dan memelihara fungsi kelompok serta keseragaman; (5) Mempermudah koordinasi kegiatan kelompok kerja; (6) Meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menarik serta mempertahankan karyawan terbaik; (7) Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi; dan (8) Meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. (9) Meningkatkan tunjangan dan *reward* bagi karyawan yang berkinerja sangat bagus.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja pada PT Kunango Jantan perlu untuk memperbaiki gaya kepemimpinan, terutama kepemimpinan transformasional, karena dalam penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Cara untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional adalah dengan cara meningkatkan dimensi-dimensi dan item-item pernyataan yang masih pada kategori cukup baik.

Langkah-langkah konkrit yang dapat dilakukan oleh Pimpinan yaitu: (1) Lebih memberikan perhatian dan motivasi terhadap bawahan, (2) Menjaga kewibawaan di sekitar bawahan, (3) Mendorong bawahan supaya berpikir kritis dan inovatif dengan cara tidak memaksa, dan (4) Meningkatkan kuantitas pendidikan dan pelatihan bagi karyawan

Selain itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan *diversity climate* karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa *diversity climate* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun langkah-langkah yang dapat diambil pimpinan dalam rangka meningkatkan *diversity climate* karyawan dengan cara sebagai berikut: (1) Membuat lingkungan kerja seperti lingkungan kekeluargaan/keseragaman, (2) Membantu karyawan memahami efek merugikan dari diskriminasi (3) Menawarkan banyak program etnis / budaya sebagai acara khusus. (4) Memberikan penghargaan kepada pegawai yang sudah mengabdikan waktu yang cukup lama pada PT. Kunango Jantan.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Sebagaimana pada penelitian umumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, diantaranya:

1. Penelitian ini dilakukan pada PT. Kunango Jantan, jadi hasil penelitian ini belum tentu berlaku sama pada perusahaan-perusahaan lainnya. Oleh sebab itu, disarankan untuk mereplikasi model penelitian ini untuk menguji secara empiris pada perusahaan lainnya.

2. Jumlah responden dalam penelitian tergolong sedang (166 responden) sehingga dapat mempengaruhi ketepatan hasil yang diperoleh, sehingga disarankan untuk meneliti responden lebih dari 200 dalam rangka mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Penelitian ini hanya meneliti kepemimpinan transformasional, *diversity climate* dan *contingent reward* sebagai variabel penentu kepuasan kerja, sehingga disarankan pada penelitian berikutnya menambahkan variabel keadilan organisasi, insentif, kepemimpinan etis, keterlibatan kerja, kinerja sebagai variabel penentu kepuasan kerja.
4. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dalam bentuk kuesioner yang memiliki keterbatasan seperti terjadinya perbedaan persepsi atau perbedaan pendapat seseorang dalam memandang dan mengartikan variabel penelitian yang ada, sehingga pada penelitian berikutnya disarankan agar memiliki alternatif penggunaan metode lain atau menggunakan metode pengumpulan data selain dari kuesioner seperti pengumpulan data yang berhubungan langsung dengan objek pekerjaan atau data yang digunakan telah dikelola dan diukur oleh pihak yang berwenang.