BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Kepuasan Kerja Karyawan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Karyawan berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Dari hasil analisa dan pembahasan diatas, maka saran-saran yang dapat diberikan kepada PT IKPT sebagai bahan masukan dalam meningkatkan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. PT IKPT perlu mempertahankan gaya kepemimpinan yang sudah dijalaninya yaitu gaya demokratis serta meningkatkannya agar tercipta kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan yang lebih baik lagi dengan cara:
    - Pimpinan dapat lebih berpartisipasi terhadap kinerja bawahan, memberikan kebebasan pada karyawan dalam menyampaikan saran dan ide-ide yang dapat menjadi masukan bagi perusahaan.
    - Bersikap adil dalam penilaian kinerja karyawan dengan cara memberikan arahan dari atasan kepada bawahan dan memberikan kesempatan atas promosi kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan kerja.

2. PT IKPT sebaiknya terus meningkatkan budaya organisasi agar dapat mencapai kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan dengan cara :
    - Melakukan transparansi kepada karyawan, sehingga karyawan mengetahui kondisi perusahaan dan lebih mengerti serta memahami apa yang sedang dihadapi perusahaan.
    - Karyawan dapat diberikan kebebasan untuk berpartisipasi memberikan ide-ide yang berguna memajukan perusahaan sehingga dapat menumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan dan juga menciptakan hubungan dan komunikasi diantara atasan dengan bawahan maupun sesama karyawan menjadi baik.
    - Memperbaiki sistem imbalan dengan cara lebih bersikap adil dalam menilai kinerja karyawan, memberikan hak yang sama atas kesempatan promosi berdasarkan prestasi yang diraih. Dengan demikian maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan.
3. Pengembangan karir memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan, meskipun kontribusinya kecil tetapi pengembangan karir juga menjadi salah satu faktor meningkatknya kinerja karyawan sehingga PT IKPT juga perlu memperhatikan pengembangan karir yang terjadi di perusahaan. Untuk meningkatkan pengembangan karir dapat dilakukan dengan cara:
    - Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk sementara waktu bekerja di posisi yang berbeda sehingga mereka dapat mengembangkan kesadaran akan kekuatan dan kelemahannya dalam pekerjaan.
    - Membuat tim sukses karir yaitu sekelompok kecil karyawan dari divisi yang sama maupun berbeda yang bertemu secara berskala untuk mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan karir.
    - PT IKPT perlu memberikan dukungan agar karyawan dapat mencapai targetnya. Dengan karyawan memiliki target karir secara tidak langsung

karyawan akan berusaha semaksimal mungkin menghasilkan kinerja yang baik.

4. Lakukan analisa dan kembangkan lagi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan, yang dapat dilakukan melalui riset SDM (Sumber Daya Manusia). Karena Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan hanya sebesar 53,1%, sehingga masih terdapat 46,9% lagi faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Dan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organiasi, dan Pengembangan Karir serta Kepuasan Kerja Karyawan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 83,9%, sehingga masih terdapat 16,1% lagi faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja karyawan.