

## BAB IV

### KESIMPULAN, REKOMENDASI, DAN IMPLIKASI

#### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah didapatkan dan dikemukakan oleh peneliti mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. PLN UP2D Jawa Barat, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif terhadap variabel gaya kepemimpinan memperoleh hasil bahwa mayoritas gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. PLN UP2D Jawa Barat adalah gaya kepemimpinan *supporting* dengan nilai perolehan sebesar 661 yang termasuk ke dalam kategori skala bernilai sangat baik dengan persentase penilaian sebesar 39,8. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 39,8% responden merasa bahwa pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan *supporting* kepada mereka. Karyawan merasa bahwa pemimpin mengikutsertakan karyawan mengenai pekerjaan dan hal-hal yang berhubungan dengan perusahaan. Perihal komunikasi dan hubungan yang terjalin, karyawan merasa terdapatnya kedekatan dan komunikasi yang terjalin secara 2 arah dalam bentuk diskusi. Karyawan juga merasa bahwa pemimpin memberikan kebebasan dan kepercayaan kepada mereka dalam

menjalani pekerjaannya, maka menunjukkan bahwa dukungan yang cukup banyak yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan.

2. Analisis deskriptif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan memperoleh hasil bahwa mayoritas kepuasan kerja karyawan yang diterapkan di PT. PLN UP2D Jawa Barat adalah gambaran umum kondisi pekerjaan (*job in general*) dengan nilai perolehan sebesar 785 yang termasuk ke dalam kategori skala bernilai baik dengan persentase penilaian sebesar 20,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan puas dengan lingkungan kerja yang didapatkan di perusahaan yang membuat karyawan merasa nyaman. Kondisi dan fasilitas tempat kerja yang lengkap dan nyaman membuat karyawan merasa puas, dan kesesuaian antara pekerjaan yang diberikan dengan tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diemban oleh karyawan membuat karyawan merasa puas.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, menghasilkan temuan bahwa terdapatnya hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. PLN UP2D Jawa Barat
4. Hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan, semua indikator pada variabel gaya kepemimpinan dan variabel kepuasan kerja karyawan dinyatakan valid dan reliabel.
5. Hasil uji korelasi bahwa *pearson correlation* variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,337, dan *pearson correlation* variabel

Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,337. Maka, dapat dinyatakan bahwa derajat korelasi hubungan yang terjalin adalah korelasi lemah yang termasuk di dalam nilai pedoman *correlation* 0,21 sampai dengan 0,40. Kemudian bentuk hubungan yang terjalin adalah hubungan positif dengan pengertian jika semakin tinggi Gaya Kepemimpinan yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja Karyawan dan jika semakin rendah Gaya Kepemimpinan yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah Kepuasan Kerja Karyawan.

6. Hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan uji T dan uji F, menunjukkan hasil bawah pada uji T,  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yaitu  $2,947 > 1,996$  dengan keputusan yang diambil adalah terima  $H_1$ . Pada uji F menunjukkan hasil bawah  $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$  yaitu  $8,688 > 3,98$  dengan keputusan yang diambil adalah  $H_1$  diterima.  $H_1$  diartikan sebagai terdapatnya hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. PLN UP2D Jawa Barat.

## 4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan dan dikemukakan oleh peneliti, terdapat beberapa saran terkait hasil olah data responden yang telah dilakukan berupa:

1. Penulis menyarankan agar para pemimpin di PT. PLN UP2D Jawa Barat dapat mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada karyawan. Hal tersebut didasari oleh hasil penilaian yang telah dilakukan kepada responden yang merupakan karyawan dengan nilai tertinggi pada gaya kepemimpinan *supporting*. Diharapkan kedepannya agar gaya kepemimpinan yang paling banyak diterapkan oleh pemimpin kepada karyawan adalah gaya kepemimpinan *delegating*.
2. Penulis menyarankan agar para pemimpin di PT. PLN UP2D Jawa Barat dapat mempertahankan dan meningkatkan persentase kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data, dimensi rekan kerja merupakan dimensi dengan nilai perolehan kepuasan paling rendah dari karyawan. Maka dari itu, diharapkan pemimpin dapat mengadakan acara atau pelatihan untuk meningkatkan nilai dimensi rekan kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan dari sudut pandang pemimpin perusahaan.

### **4.3 Implikasi**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapatnya hubungan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

karyawan. Semakin tingginya gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin kepada karyawan membuktikan bahwa semakin tingginya tingkat kepercayaan dari pemimpin kepada karyawannya. Maka dari itu, hal tersebut dapat membuat kepuasan kerja karyawan semakin meningkat karena karyawan merasa dihargai dan dipercaya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, M., Khan, A., & Arshad, M. (2021). Major Theories Of Job Satisfaction And Their Use In The Field Of Librarianship. *Library Philosophy and Practice*, 1-17. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/major-theories-job-satisfaction-their-use-field/docview/2603245429/se-2>.
- Amin, F. A., Mokhtar, N. M., Ibrahim, F. A., Nishaalmi, & Nordin, M. N. (2021, May). A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective. *Turkish Journal Of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5224-5228. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/review-job-satisfaction-theory-special-education/docview/2639745476/se-2>.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arjanto, P., Burhanuddin, & Sumarsono, R. B. (2022). Validity And Reliability Of Least Preferred Coworker (LPC) Scale. *International Research-Based Education Journal*, 4(1). <http://journal2.um.ac.id/index.php/irbej>.

- Blanchard, P. H. (1993). *Management Of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall International, inc.
- Brito, D., & Oliveira, D. (2016). The Relationship Between Human Resource Management and Organizational Performance. *Brazilian Business Review*. <https://doi.org/10.15728/bbr.2016.13.3.5>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr, J. H., & Konopaske, R. (n.d.). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (11th ed.). Cengage Learning.
- Hariandja, M. E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hassi, A. (2019). "You get what you appreciate" Effect of leadership on job satisfaction, affective commitment and organisational citizenship behavior. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 786-811. [www.emeraldinsight.com/1934-8835.htm](http://www.emeraldinsight.com/1934-8835.htm). DOI 10.1108/IJOA-08-2018-1506
- Jabnabillah, F., & Margina, N. (2022, September). Analisis Korelasi Pearson Dalam Menentukan Hubungan Antara Motivasi Belajar Dengan Kemandirian Belajar Pada Pembelajaran Daring. *Jurnal Sintak*, 1. <https://journal.iteba.ac.id/index.php/jurnalsintak/article/view/23>
- Judge, T., & Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.

Mustofa, A., & Muafi. (2020, November). The Influence Of Situational Leadership On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction And Islamic Organizational. *International Journal Of Research In Business And Social Science*, 10(1), 95-106. <https://www.ssbfn.net.com/ojs/index.php/ijrbs>.  
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1019>

Mustofa, A., & Muafi. (2021). The influence of situational leadership on employee performance mediated by job satisfaction and Islamic organizational citizenship behavior. *International Journal of Research in Business and Social Science*. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1019>

Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management Development*, 39(2), 253-268. <https://www.emerald.com/insight/0262-1711.htm>. DOI 10.1108/JMD-02-2018-0055

Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). "Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities". *Journal of Management Development*. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2018-0055>

Nazir, M. P. (1988). *Metode Penelitian* (3rd ed.). Jakarta : Gahlia Indo.

Northouse, P. G. (2019). *Leadership Northouse* (8th ed.). SAGE.

Nurjaya, Mukhtar, A., & Achsanuddin, A. N. (n.d.). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35-43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>



Oyewobi, L. O. (2022). "Leadership styles and employees commitment: the mediating role of job satisfaction". *Journal of Facilities Management*.

<https://doi.org/10.1108/JFM-06-2022-0069>

Patricia, N. M., & Asoba, S. N. (2021). Theories Of Job Satisfaction In The Higher Education Context. *Academy Of Entrepreneurship Journal*, 27(2).

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/theories-job-satisfaction-higher-education/docview/2524418557/se-2>.

Pitasari, N. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Loteratur. *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4), 1-11.

<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/22488>

Puni, A., Ibrahim, M., & Asamoah, E. (2018). Transformational leadership and job satisfaction: the moderating effect of contingent reward. *Leadership & Organization Development Journal*.

<https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2017-0358>

Ramadhan, A. F., & Wahyudin, Y. (2018, Oktober). Fenomena Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bogor. *Jurnal Cendekia Ihya*, 1(1).

<https://ssrn.com/abstract=3424523>.

Ritonga, M., Ibrahim, M., & Bahri, S. (2019). The Practice of Work Culture, Suitability of Tasks, Leadership Style That has an Impact on Performance:

The Role of Job Satisfaction as Mediating. *International Journal of Research in Business and Social Science*.

<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i4.277>

- Rochmah, T. N., Santi, M. W., Endaryanto, A., & Rosita, C. (2018, December). Penilaian Kepuasan Karyawan Pada Sistem Pengelolaan Organisasi Di RSUD DR. Soetomo Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6, 180-188. 10.20473/jaki.v6i2.2018.180-188
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business : A Skill-Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (19th ed.). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). *SPSS UNTUK PENELITIAN*. Pustaka Baru Press.
- Surucu, L., & Sagbas, M. (2020). The Impact Of Leadership Styles On Job Satisfaction: A Study Of The Hospitality Industry. *Journal Of Administrative Sciences*, 19, 323-346. <https://doi.org/10.35408/comuybd.787432>
- Surucu, L., & Sagbas, M. (2021). THE IMPACT OF LEADERSHIP STYLES ON JOB SATISFACTION: A STUDY OF THE HOSPITALITY INDUSTRY. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*. <https://doi.org/10.35408/comuybd.787432>
- Syah, L. Y. (2014). *Perilaku Organisasi "Konsep dan Implementasi"*. In Media.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV Patra Media Grafindo.
- Wikaningrum, T., Udin, & Yuniawan, A. (2018). The relationships among leadership styles, communication skills, and employee satisfaction: A study

on equal employment opportunity in leadership. *Journal of Business and Retail Management Research*.

<https://doi.org/10.24052/JBRMR/V13IS01/ART-14>

Zhu, K. L., & Bao, H. (2015). "High-performance human resource management and firm performance: The mediating role of innovation in China". *Industrial Management & Data Systems*.

<https://doi.org/10.1108/IMDS-10-2014-0317>