

## **BAB 6**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner yang dilakukan oleh penulis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil rata-rata perhitungan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan adalah 3,38 (*Directing*) yang cenderung dilakukan, 2,72 (*Selling*), 2,28 (*Participating*), 1,66 (*Delegating*). Sedangkan hasil rata-rata perhitungan gaya kepemimpinan yang diharapkan responden 2,38 (*Directing*), 3,3 (*Selling*) yang cenderung diharapkan, 2,46 (*Participating*), 1,87 (*Delegating*). Hasil tersebut didapatkan dari rata-rata hasil kuesioner yang disebarkan terhadap responden.
- Pada uji beda rata-rata T untuk gaya kepemimpinan, hasil perhitungan gaya kepemimpinan *Directing* (0,384), *Selling* (0,347), *Participating* (0,993), dan *Delegating* (0,612) membuktikan bahwa varians dari kedua kelompok data tersebut homogen atau sama. Untuk *Significance (2-tailed)* *Directing* (0) dan *Selling* (0,008) memiliki hasil perhitungan selisih perbedaan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan yang diharapkan kecil, sedangkan *Participating* dan *Delegating* memiliki hasil perhitungan selisih perbedaan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan yang diharapkan besar.

- Secara umum kepuasan kerja karyawan Jaya Abadi Gas berada pada kriteria kelas puas dengan hasil perolehan rata-rata perhitungan sebesar 3,94. Hasil tersebut didapatkan dari rata-rata hasil yang disebarkan terhadap responden.
- Hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja dinyatakan sebagai hubungan tidak searah (negatif). Semakin kecil selisih perbedaan antara hubungan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan yang diharapkan maka akan tercipta kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan Spearman- $\rho$  gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja, hanya gaya kepemimpinan *Directing* yang memiliki hubungan tidak searah dan masuk ke dalam kriteria korelasi sedang dengan hasil *Correlation Coefficient* sebesar -.463. Untuk gaya kepemimpinan *Selling*, *Participating*, dan *Delegating* hampir tidak memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan *Selling* yang menjadi harapan karyawan namun tidak berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja dikarenakan salah satu faktor yaitu tingkat pendidikan yang berpengaruh terhadap hubungan antara kedua variabel tersebut. Terdapat kemungkinan jika karyawan yang berpendidikan SMA tidak acuh terhadap gaya kepemimpinan, namun akan berbeda jika karyawan yang memiliki tingkat pendidikan sarjana.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya, maka terdapat beberapa masukan yang dapat diberikan oleh penulis. Bagi perusahaan Jaya Abadi Gas, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *Directing* yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penulis menyarankan kepada pimpinan Jaya Abadi Gas untuk tidak terlalu dominan dalam menerapkan gaya kepemimpinan *Directing*, karena jika dilihat dari gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh responden, responden cenderung memilih gaya kepemimpinan *Selling*. Memberikan perhatian terhadap karyawan secukupnya agar karyawan dapat mengerti untuk mengerjakan tugas sesuai dengan yang diharapkan pimpinan, komunikasi dua arah yang cukup untuk mengetahui harapan karyawan ke depannya, dan kesempatan karyawan untuk berpendapat dalam penyelesaian masalah dan tujuan perusahaan ke depannya.

Mengenai kepuasan kerja secara keseluruhan menunjukkan bahwa karyawan sudah puas dengan dimensi-dimensi (gaji, pekerjaan yang dilakukan, dan lain-lain) kepuasan kerja yang diterapkan di Jaya Abadi Gas. Namun sebaiknya agar pimpinan berusaha untuk meningkatkan perhatiannya terhadap aspek promosi dikarenakan aspek tersebut memiliki rata-rata skor yang rendah dibandingkan dengan aspek lainnya. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan agar mendapatkan promosi jabatan kemudian pemberian program kenaikan jabatan agar karyawan dapat berkompetensi satu dengan yang lain untuk mendapatkan kenaikan jabatan. Dengan adanya pemberian program dan kesempatan untuk promosi, diharapkan agar penilaian kepuasan kerja di masa mendatang akan menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baah, K. D., & Ampofo, E. (2016). "Carrot and stick" leadership style can it predict employees' job satisfaction in a contemporary business organisation? *African Journal of Economic and Management Studies*, 328-345.
- Blanchard, K. H. (1985). *A Situational Approach to Managing People*. New York: Blanchard Training and Development Inc.
- Bogler, R. (2001). The Influence of Leadership Style on Teacher Job Satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 662-683.
- Borland, J. F., Kane, G. M., & Burton, L. J. (2014). *Sport Leadership in the 21st Century*. Massachusetts: Jones and Bartlett Publishers, Inc.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1995). *Perilaku dalam organisasi (Vol. 7)*. Jakarta: Erlangga.
- Groves, R. M., Floyd, F. J., Couper, M. P., Lepkowski, J. M., Singer, E., & Tourangeau, R. (2004). *Survey Methodology*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Hariandja, M. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hariandja, M. E. (2006). *Perilaku Organisasi Memahami dan Mengelola Perilaku Dalam Organisasi*. Bandung: Unpar Press.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 233-250.
- Nazir, M. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, S., Akbar, S., & Vusvitasari, R. (2008). Kajian Hubungan Koefisien Korelasi Pearson, Spearman-rho, Kendall-Tau, Gamma, dan Somers. *Jurnal Gradien Vol.4 No.2*, 372-381.
- Pernando, A. (2018, Februari 4). *Permintaan Gas Industri Hingga 2020 Capai 7%*. Retrieved from [Bisnis.com](http://Bisnis.com):

<https://ekonomi.bisnis.com/read/20180204/257/734219/permintaan-gas-industri-hingga-2020-capai-7>

- Rachmawati, A. N. (2018, Juli 6). *Peningkatan Produksi Gas Industri Masih Belum Diimbangi Pertumbuhan Konsumsi*. Retrieved from Laporan Wartawan TribunJatim.com:  
<http://jatim.tribunnews.com/2018/07/06/peningkatan-produksi-gas-industri-masih-belum-diimbangi-pertumbuhan-konsumsi>
- Raharjo, S. (2015, 2). *Uji Koefisien Korelasi Spearman dengan SPSS Lengkap*. Retrieved from KONSISTENSI Panduan Olah Data Penelitian dengan SPSS: <https://www.konsistensi.com/2015/02/uji-koefisien-korelasi-spearman-dengan.html>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- S., N. T., & R., S. D. (2014). Leadership Styles. *Advances in Management*, 57-60.
- Santoso, S. (2004). *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi 11.5*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinurat, E. J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 92.
- Soekarso, I. P. (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis (Volume 1 dari kepemimpinan Edisi 1)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction*. California: SAGE Publications, Inc.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2012). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Surachmad, W. (1972). *Dasar dan Tehnik Research*. Bandung: TARSITO.
- Thoha, M. (2003). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Wood, J., Wallace, J., & Zeffane, R. M. (2001). *Organisational Behavior A Global Perspective 2nd edition*. Milton: John Wiley & Sons, Inc.
- Yaghoubipoor, A., Tee, O. P., & Ahmed, E. M. (2013). Impact of the relationship between transformational and traditional leadership styles on Iran's automobile industry job satisfaction. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 14-27.
- Yukl, G. (1994). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo.