



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil riset dengan judul, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Perusahaan Jasa Pengamanan di Jakarta Selatan” peneliti mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan demografi yang sudah mengisi form kuesioner yang disebarakan untuk *main-test*, simpulan yang peneliti dapat adalah sebagai berikut :
 - a. Untuk jenis kelamin, didapatkan data sebanyak 101 responden, yang terdiri dari 73% responden berjenis kelamin laki-laki dan 26,73% berjenis kelamin perempuan.
 - b. Untuk usia, didapatkan data dari 101 responden yang di dalamnya 5,94% berusia 46-50 tahun, 9,90% berusia 41-45 tahun, 11,88% berusia 21-25, 19,80% berusia 36-40 tahun, 20,79% berusia 31-35 tahun, dan 31,68% berusia 26-30 tahun
2. Dari hasil uji hipotesis, simpulan yang di dapat, yaitu :
 - a. H1 = hasil t-hitung sebesar -2,627 maka t-hitung lebih kecil dari t-tabel 1,660. Nilai signifikansi H1 sebesar 0,010 menyatakan lebih besar dibandingkan dengan 0,005. Maka, H1 ditolak, dan gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan
 - b. H2 = hasil t-hitung sebesar 3,432 maka t-hitung lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1,660. Nilai signifikansi H2 sebesar 0,001 lebih kecil dibandingkan dengan 0,005. Maka H2 diterima, dan kultur perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan
 - c. H3 = hasil t-hitung sebesar 4,622 maka t-hitung lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1,660. Nilai signifikansi H3 sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan dengan 0,005. Maka H3

diterima, dan kepuasan bekerja mempengaruhi kinerja karyawan.

5.2 Saran

Melalui riset yang sudah dilakukan, terdapat beberapa saran yang peneliti sampaikan untuk perusahaan, sebagai berikut:

- a. Dari variabel gaya kepemimpinan yang sudah di peroleh terdapat jawaban responden yang sangat rendah sebesar 2,168, terdapat pada indikator GK1 yang berisi pertanyaan “Pemimpin sering berkonsultasi atau bertukar pikiran dengan bawahan”. Pemimpin dalam perusahaan ini harus sering melibatkan seluruh komponen karyawan dalam penentuan keputusan, bersifat terbuka dan transparan. Ini akan menjadi hal yang baik bagi pimpinan dan karyawan. Karyawan menjadi merasa di hargai jika dalam penentuan keputusan karyawan dilibatkan
- b. Dari variabel budaya organisasi yang sudah di peroleh, terdapat jawaban responden yang rendah sebesar 3,86 menjelaskan tidak seluruh karyawan merasa tidak mampu mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Perusahaan harus mulai membatasi tender yang masuk ke perusahaan guna mencegah *overload* yang memfokuskan seluruh anggota perusahaan fokus kepada tender yang dicapai.
- c. Dari variabel kepuasan bekerja yang sudah di peroleh, terdapat 4,20 yaitu atasan yang mendukung, dan tingkat tanggung jawab yang diberikan perusahaan atasan. Perilaku-perilaku manajerial sebagai atasan harus terus mendukung bawahannya dalam pekerjaan.