

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV Baris Jaya Indonesia”, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil uji pada variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Baris Jaya Indonesia.
- 2) Berdasarkan hasil uji pada variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Baris Jaya Indonesia.
- 3) Berdasarkan hasil uji dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya, variabel gaya kepemimpinan (X1) dan iklim organisasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pengalaman peneliti sendiri dengan prosedur penelitian ini, sejumlah kendala ditemui, dan peneliti di masa depan mungkin ingin lebih memperhatikan variable-variabel ini.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

- 1) Proses pengambilan data sampel dilakukan secara manual yang diambil pada saat pendataan kegiatan perusahaan karena tidak adanya data pasti nama atau jumlah karyawan perusahaan, sehingga kemungkinan jumlah sampel yang diambil kurang maksimal.
- 2) Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
- 3) Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh beberapa faktor yaitu ke pemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga perlu dikembangkan pada penelitian selanjutnya untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji terhadap kepuasan kerja karyawan

## C. Saran

Berdasarkan analisis dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran bagi perusahaan CV Baris Jaya Indonesia, antara lain :

### 1) Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau pun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh penulis:

- a. Pada variabel gaya kepemimpinan, indikator hubungan karyawan dengan pimpinan dan indikator musyawarah penilaian tidak setuju cukup banyak. Hal ini menjadi perhatian agar diperbaiki lagi karena musyawarah juga penting agar hubungan pemimpin dan karyawan menjadi lebih baik.
- b. Pada variabel iklim organisasi, indikator hubungan antar karyawan sudah baik namun masih ada yang menilai tidak setuju terutama pada pertanyaan terkait kesempatan menyampaikan pendapat. Perlu adanya perbaikan dalam hal kesempatan menyampaikan pendapat, maka dari itu kegiatan musyawarah merupakan solusi terbaik untuk hal tersebut.
- c. Pada variabel kepuasan kerja, indikator jaminan, tunjangan, gaji, dan kebijakan pengatur jam kerja penilaian pada kolom tidak puas masih cukup besar sehingga perlu ada perbaikan

agar kebijakan jam kerja dan gaji bisa seimbang serta pemberian tunjangan karyawan juga perlu dipertimbangkan kembali demi kesejahteraan karyawan.

## 2) Bagi Akademis

Bagi kalangan akademis diharapkan penelitian ini data dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terkait hubungannya dengan kinerja karyawan suatu perusahaan. Selain itu, bisa juga dijadikan sebagai acuan pembelajaran bagaimana menyikapi lingkungan yang memiliki komponen variabel seperti di atas dalam kehidupan nyata, bukan hanya di dalam perusahaan tetapi juga di lingkungan organisasi kecil yang ada di sekitar kita. Dengan begitu kita akan lebih bisa memahami terkait hal-hal tersebut dan sudah tahu bagaimana cara menyikapi dan menangani nya.

## 3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan kedepannya dapat melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu. Kemudian diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini. Dengan adanya tambahan variabel nantinya dapat diketahui apakah variabel lain juga sama pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.