

## **BAB V**

### **SIMPULAN, KETERBATASAN, SARAN DAN IMPLIKASI**

Dalam bab terakhir ini akan dibahas mengenai simpulan, implikasi, dan saran bagi perusahaan serta keterbatasan untuk penelitian mendatang.

#### **5.1 Simpulan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Direktorat Aircraft Integration pada PT Dirgantara Indonesia, Bandung. Berikut merupakan beberapa temuan studi ini :

##### 1. Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

- ✓ Memiliki persamaan regresi  $Y = 1,550 + 0,562 X$  menunjukkan bahwa konstanta regresi (a) sebesar 1,550 dan B = 0,562
- ✓ Tingkat signifikansi; sig = 0,000 artinya, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja
- ✓ Koefisien korelasi sebesar 0,605 yang menunjukkan bahwa pengaruh parsial perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat.
- ✓ Koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,366 yang menunjukkan bahwa pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 36,6 %.

2. Perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

- ✓ Memiliki persamaan regresi  $Y = 0,992 + 0,728 X$  menunjukkan bahwa konstanta regresi (a) sebesar 0,992 dan  $B = 0,728$
- ✓ Tingkat signifikansi;  $\text{sig} = 0,000$  artinya, perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja
- ✓ Koefisien korelasi sebesar 0,714 yang menunjukkan bahwa pengaruh parsial perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat.
- ✓ Koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,510 yang menunjukkan bahwa pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 51 %.

3. Budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

- ✓ Memiliki persamaan regresi  $Y = 0,912 + 0,125 X_1 + 0,622 X_2$  menunjukkan bahwa konstanta regresi (a) sebesar 0,992 dan  $B_1 = 0,125$  dan  $B_2 = 0,622$ .
- ✓ Tingkat signifikansi;  $\text{sig} = 0,002$  artinya, perilaku kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- ✓ Koefisien korelasi sebesar 0,774 yang menunjukkan bahwa pengaruh perilaku kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat.

- ✓ Koefisien determinasi (Adj R square) sebesar 0,507 yang menunjukkan bahwa pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 50,7 %.
4. Ada beberapa variabel kontrol yang memiliki korelasi dengan variabel *independent* :
- ✓ Budaya organisasi memiliki korelasi dengan departemen ( $r = 0,275$ ;  $p = 0,01$  ), termasuk dalam kategori lemah. Artinya, tipologi budaya organisasi berhubungan dengan tipe departemen namun lemah hubungannya.
  - ✓ Perilaku kepemimpinan memiliki korelasi dengan departemen ( $p = 0,226$ ;  $p = 0,01$ ) termasuk dalam kategori lemah. Artinya, perilaku kepemimpinan memiliki hubungan dengan tipe departemen namun lemah.
5. Tipologi budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan pada divisi logistik dan dukungan produk adalah sebagai berikut :
- ✓ Budaya yang fokus pada pelanggan menurut Tsai (2011) ; memberikan pelayanan terbaik sudah merupakan bagian dari nilai-nilai yang diberikan perusahaan yang harus dibagikan karyawan kepada *customer* Serta karyawan dituntut untuk dapat menerima perubahan setiap saat
  - ✓ Perilaku kepemimpinan yang konsisten pada visinya menurut Tsai (2011) ;  
Pemimpinakanbertindak sesuai dengan visitertentu

yang menentukan keadaan yang lebih baik di masa depan. Serta Pemimpin akan menunjukkan nilai-nilai perilaku teladan yang tersirat visi dengan contoh pribadinya

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

- 1) Responden dalam penelitian ini hanya diambil dari karyawan pada divisi logistik dan dukungan produksi Direktorat Aircraft Integration pada PT Dirgantara Indonesia dari 3 divisi yang ada pada direktorat tersebut.
- 2) Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 94 dari 750 populasi karyawan yang ada pada direktorat tersebut. Secara keseluruhan, jumlah ini dianggap masih terlalu kecil dari populasi yang ada pada perusahaan tersebut.

### **5.3 Saran**

Beberapa saran yang diberikan bagi penelitian yang akan datang, yaitu sebagai berikut :

- 1) Bagi peneliti yang akan datang disarankan agar menggunakan sampel yang lebih besar agar dapat mewakili jumlah populasi yang ada dalam organisasi dan memberikan gambaran yang jelas atas penelitiannya.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dalam penelitian yang akan datang menggunakan sampel pada bagian operasional. Hal ini dikarenakan, agar dapat dijadikan pembanding dengan karyawan yang memiliki sedikit intensitas keterlibatan dengan pelanggan dan cenderung terlibat dengan kebutuhan teknis.

#### **5.4 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka beberapa saran dapat peneliti berikan pada pihak manajemen Direktorat Aircrat Integration PT Dirgantara Indonesia, yaitu:

1) Menjaga budaya yang telah ada di divisi logistik dan dukungan produk dengan cara, Tsai (2011) :

- Organisasi harus memiliki standard tentang penghargaan dan hukuman
- Organisasi menetapkan tujuan yang jelas bagi karyawan
- Organisasi terbuka dengan perubahan baru
- Organisasi menekankan keuntungan pada pelanggan
- Organisasi menyediakan pelayanan terbaik kepada pelanggan

2) Menjaga perilaku kepemimpinan yang sudah ada dengan cara, Tsai (2011) :

- Pemimpin harus lebih dapat menaruh perhatian kepada semua karyawan
- Pemimpin harus dapat menjadi teladan bagi karyawan
- Pemimpin memotivasi karyawan untuk bertindak atas ide – ide yang sudah disosialisasikan
- Pemimpin harus dapat mengkomunikasikan pesan yang mengacu pada keseluruhan visi