

**BAB V**  
**KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan**

Secara rinci hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh perilaku *gaya kepemimpinan supportif* di Universitas Kristen Maranatha Bandung terhadap para pekerja bagian *cleaning service*, yang dibuktikan melalui hasil penelitian yang berhasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan supportif terhadap para pekerja *cleaning service* di Universitas Kristen Maranatha Bandung.
- Terdapat pengaruh *kepuasan kerja karyawan* di Universitas Kristen Maranatha Bandung terhadap para pekerja bagian *cleaning service*, yang dibuktikan melalui hasil penelitian yang berhasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan supportif terhadap para pekerja *cleaning service* di Universitas Kristen Maranatha Bandung.
- Besarnya pengaruh perilaku *gaya kepemimpinan supportif* terhadap *kepuasan kerja karyawan* pada bagian *cleaning service* adalah sebesar 11,3% dan sisanya adalah 88,7% dipengaruhi oleh faktor lain, nilai signifikansi ( $\alpha$ ) pada kepuasan kerja terkait rekan kerja yang diperoleh dari analisis regresi sebesar 0.034, yang berarti  $H_0$  ditolak karena nilai signifikansi ( $\alpha$ ) dari faktor persepsi nilainya  $< 0.10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan supportif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja terkait rekan kerja karyawan *cleaning service* di Universitas Kristen

Maranatha Bandung. nilai signifikansi ( $\alpha$ ) pada kepuasan kerja terkait kompensasi yang diperoleh dari analisis regresi sebesar 0.069, yang berarti  $H_0$  ditolak karena nilai signifikansi ( $\alpha$ ) dari faktor persepsi nilainya  $< 0.10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan supportif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja terkait kompensasi karyawan *cleaning service* di Universitas Kristen Maranatha Bandung, nilai signifikansi ( $\alpha$ ) pada kepuasan kerja terkait atasan atau *supervisor* yang diperoleh dari analisis regresi sebesar 0.041, yang berarti  $H_0$  ditolak karena nilai signifikansi ( $\alpha$ ) dari faktor persepsi nilainya  $< 0.10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan supportif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja terkait atasan atau *supervisor* karyawan *cleaning service* di Universitas Kristen Maranatha Bandung, nilai signifikansi ( $\alpha$ ) pada kepuasan kerja terkait penghargaan atas kinerja yang diperoleh dari analisis regresi sebesar 0,485, yang berarti  $H_0$  diterima karena nilai signifikansi ( $\alpha$ ) dari faktor persepsi nilainya  $> 0.10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan supportif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja terkait penghargaan atas kinerja karyawan *cleaning service* di Universitas Kristen Maranatha, Bandung.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih mempunyai keterbatasan-keterbatasan. Adanya keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Terbatasnya jumlah sampel yang dapat digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 55 orang.
2. Teori Path Goal memiliki 4 dimensi, tetapi hanya 1 dimensi dari teori Path Goal saja yang digunakan yang digunakan dalam penelitian ini.
3. Penelitian ini dilakukan dengan metode *survey* untuk mengumpulkan data, sehingga tidak dapat melihat fenomena kepemimpinan lainnya selain kepemimpinan supportif.

## **5.3 Saran**

Adapun saran untuk penelitian lebih lanjut untuk memperbaiki keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar dapat mewakili jumlah populasi yang ada dalam organisasi dan memberikan gambaran yang jelas atas penelitiannya.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan ke empat dimensi dari teori Path Goal yang ada.
3. Penelitian selanjutnya disarankan meneliti objek penelitian secara lebih mendalam misalnya dengan wawancara, agar informasi yang didapat akan lebih akurat dan dapat melihat fenomena kepemimpinan lainnya.

#### **5.4 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat peneliti berikan pada pihak perusahaan yang terkait, yaitu dengan cara mempertahankan serta lebih mengembangkan lagi perilaku atau gaya kepemimpinan yang sudah ada seperti :

- 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.
- Pemimpin harus lebih memikirkan kesejahteraan serta kebutuhan seluruh karyawan.
- Pemimpin harus dapat membimbing serta mengarahkan seluruh karyawan agar dapat dan mampu mengerjakan seluruh tugas yang diberikan.
- Dalam proses pemberian dan pelaksanaan tugas yang didasarkan atas pembagian tugas yang jelas dan adil.