

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Simpulan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Baja Jaya Perkasa. Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan dalam bab IV, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Dari berbagai hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan transformasional tidak secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. Gaya kepemimpinan transaksional tidak secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Tidak terjawab hipotesisnya karena bukan hanya dari kepemimpinan yang memengaruhi kepuasan kerja melainkan beberapa faktor sebagai berikut:

1. Menurut Hasibuan (2004) faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu:
  - a. Balas jasa yang layak dan adil
  - b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
  - c. Berat- ringannya pekerjaan
  - d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
  - e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
  - f. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
  - g. Sifat pekerjaan yang monoton

Berkaitan dengan fenomena perusahaan dan pekerjaannya, yang mana sebagian karyawan (50%) yang bekerja di perusahaan PT. Baja Jaya Perkasa adalah pekerja kasar (buruh) dan supir. Dalam melakukan pekerjaannya, para buruh dan supir di perusahaan tersebut jarang berinteraksi langsung dengan pemimpinnya. Hal ini membuat para karyawan tersebut belum mengenal pemimpinnya yang berakibat pada kurang berartinya persepsi kepemimpinan dalam efeknya terhadap tingkat kepuasan kerja yang mereka alami.

## **5.2 Keterbatasan dan Saran Bagi Penelitian Mendatang**

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari beberapa keterbatasan, sehingga peneliti menyertakan pula saran yang perlu diperhatikan pada penelitian mendatang/ future research, sebagai berikut.

1. Jumlah responden dalam penelitian ini sangat sedikit dan terbatas ( $n=40$ ), ini adalah jumlah minimal responden jika ingin melakukan penelitian, sehingga kurang mewakili populasinya. Ini merupakan kelemahan utama dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan sampel yang lebih representatif, penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan jumlah responden yang lebih besar, misalnya diatas 100 responden.
2. Kuesioner yang dilakukan kebanyakan bekerja sebagai buruh dan supir, dimana pemimpin perusahaan jarang terjun langsung ke lapangan sehingga pekerja kuli dan supir kurang mengetahui mengenai pemimpin mereka seperti apa. Peneliti menyarankan pemimpin PT.Baja Jaya Perkakas untuk terjun langsung melihat keadaan karyawan yang di lapangan.

3. Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional dapat dipraktekkan secara bersamaan di PT. Baja Jaya Perkasa. Transformasional dan transaksional merupakan dua ujung dari satu kontinum, saling melengkapi dan tidak saling meniadakan. Maka dari itu, pemimpin harus dapat lebih mendalami tentang kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi lingkungannya. Organisasi membutuhkan visi, dorongan dan komitmen yang dibentuk pemimpin transformasional. Sementara itu, organisasi juga membutuhkan pemimpin transaksional yang dapat memberikan arahan, berfokus pada hal-hal yang sifatnya terinci, dan menjelaskan perilaku yang diharapkan.
4. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan lain yang mungkin saja terjadi di luar kemampuan dan kemauan dari peneliti sehingga dapat memengaruhi hasil penelitian ini. Peneliti menyarankan perlu dilakukan pengembangan dari penelitian ini agar diperoleh hasil yang lebih layak atau hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.