

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, pada bagian ini peneliti bermaksud untuk membuat kesimpulan sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan, sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Kristen Maranatha. Hal ini berarti, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, merupakan variabel yang dapat mendorong munculnya kinerja pada para karyawan Universitas Kristen Maranatha.
- Peneliti menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan, lebih besar dari variabel-variabel lain. Hal ini berarti, pada saat para responden merasakan bahwa lingkungan kerja mereka memiliki budaya organisasi yang jelas, akrab, dan dapat dirasakan melalui bahasa, kebendaan, dan aktivitas sehari-hari yang dilakukan, maka akan dapat mendorong munculnya kinerja yang baik, dalam bentuk aktivitas kerja yang lebih efektif dan efisien.
- Terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Peneliti menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan, yang dapat dilihat sebagai adanya penilaian yang positif terhadap lingkungan dan hasil kerja, akan memunculkan kinerja yang baik pada diri karyawan.

- Terdapat hubungan yang dapat diabaikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Penilaian individu terhadap figur pemimpin dalam lingkungan kerja, dapat mendorong munculnya kinerja yang baik, namun harus disertai adanya variabel-variabel lain (budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan). Saat gaya kepemimpinan berdiri sendiri, kontribusinya akan kinerja menjadi kecil sekali, bahkan tidak signifikan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

- Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas hanya 60 karyawan Universitas Kristen Maranatha.
- Peneliti hanya melakukan survey penelitian di satu Universitas yang berlokasi di Bandung yaitu Universitas Kristen Maranatha. Kinerja karyawan dapat berbeda jika dilakukan penelitian serupa dalam sampel yang lebih besar dan lokasi perguruan tinggi yang berbeda.

5.3 Implikasi Penelitian

Sebagai lingkungan kerja yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkarya dalam administrasi dan pelayanan dalam kegiatan belajar mengajar di perguruan tinggi, Universitas Kristen Maranatha mengharapkan lingkungan kerja yang ada, dapat memacu kinerja yang baik dari para karyawan, terutama mereka yang terkaji dalam aktivitas pelayanan terhadap tenaga pengajar maupun mahasiswa.

Untuk itu, penting bagi para karyawan di Universitas Kristen Maranatha untuk menjaga dan meningkatkan kinerja yang dimiliki dalam lingkungan kerja

yang dimiliki. Salah satu cara paling efektif, yang ditemukan dalam penelitian ini, adalah membentuk suatu budaya organisasi yang baik, dimana pihak Universitas dapat menciptakan suatu situasi kerja dengan nilai-nilai yang khas, hubungan yang hangat dan akrab, dan bersifat kekeluargaan, yang dapat mendorong munculnya penilaian terhadap Budaya Organisasi yang positif dari para responden. Dengan semakin meningkatnya penilaian terhadap budaya organisasi ini, maka para responden karyawan perguruan tinggi, akan lebih mampu memunculkan kinerja yang prima dalam kegiatan bekerjanya.

Untuk dapat meningkatkan budaya organisasi ini, Universitas Kristen Maranatha dapat memanfaatkan aspek bahasa, Kkebendaan, dan tradisi, yang selama ini telah dilakukan untuk menekankan nilai-nilai ICE (Integrity, Care, dan Excellence) sebagai nilai-nilai baru yang ingin dikembangkan pada para karyawan.

Disisi lain, perusahaan juga harus memperhatikan aspek kepuasan karyawan, untuk memastikan bahwa para karyawan dapat memiliki akses terhadap kebutuhan-kebutuhan yang ia miliki, seperti penghasilan, supervisi atasan, hubungan yang baik dengan rekan kerja, untuk dapat meningkatkan Kepuasan Karyawan.

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih kecil jika dibandingkan dengan kedua variabel lain. Hal ini tidak berarti bahwa gaya kepemimpinan tidak berperan terhadap kinerja karyawan, namun gaya kepemimpinan tidak dapat berdiri sendiri dalam mendorong munculnya kinerja.

Hal ini dapat terjadi, karena adanya penilaian yang beragam dan bersifat subjektif, dan adanya variasi pemimpin, yang berbeda dari tiap fakultas.

5.4 Saran

- Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel-variabel lain untuk dapat melihat pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja.
- Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan alat ukur yang telah dibuat, yang sudah cukup valid dan reliabel.
- Peneliti menyarankan kepada bagian kepegawaian dan sumber daya manusia di lingkungan Universitas Kristen Maranatha untuk dapat meningkatkan budaya organisasi yang lebih positif bagi para karyawan di perguruan tinggi, dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para karyawan, untuk dapat meningkatkan kepuasan yang dimiliki.
- Peneliti menyarankan kepada pimpinan (Kepala Tata Usaha), untuk dapat terus menerus mensosialisasikan nilai ICE kepada para karyawan, untuk dapat menciptakan budaya organisasi yang sehat dan berkelanjutan
- Peneliti menyarankan kepada karyawan Universitas Kristen Maranatha untuk dapat menjaga keakraban dan kebersamaan dalam aktivitas kerja, yang akan sangat berpengaruh dalam mendorong munculnya Budaya Organisasi maupun Kepuasan Kerja pada para karyawan.