

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka analisis penelitian tentang Gaya Kepemimpinan Otokrasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT.X. Penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Otokrasi dan Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di PT.X. Dari pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, hipotesis awal (H_0) ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otokrasi dan Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari hasil kuisioner dengan jumlah responden sebanyak 134 orang responden menunjukkan bahwa:
 - a. Sebagian besar responden menilai kepemimpinan pada PT.X cukup baik, namun sebagian responden menyatakan bahwa kepemimpinan PT.X kurang baik, yaitu mengenai tidak terdapat kejelasan komunikasi bawahan dan pimpinan di perusahaan tersebut.

b. Pemberian Kompensasi pada PT.X cukup memadai, namun pada unsur kompensasi seperti terdapat uang lembur, kompensasi yang sesuai dengan jabatan, dan pemberian bonus sesuai dengan prestasi kerja masih relative perlu diperhatikan

c. Kepuasan Kerja secara keseluruhan pada karyawan di PT.X sebagian besar karyawan dinilai memiliki kepuasan kerja cukup puas, sehingga cukup mendukung terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan, namun pada unsur kepuasan kerja seperti : kompensasi, tanggung jawab, promosi, kreatifitas dan ide dan pemberian penghargaan masih relatif perlu diperhatikan.

2. Hasil perhitungan dan pengujian hipotesis secara simultan Gaya Kepemimpinan Otokrasi dan Kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, namun apabila dilihat secara parsial bahwa Gaya Kepemimpinan lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja personel dengan analisis regresi sebesar 35,40%, dari pada Kompensasi sebesar 17,72%., serta kedua variable tersebut terbukti mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan Otokrasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 47,5%. Sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu iklim kerja, lingkungan kerja, kompetensi, sikap kerja, dan pengembangan karier serta untuk mengetahui sejauh mana, itu tampaknya memerlukan penelitian lebih lanjut.

6.2 Saran

Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian ini, maka penulis menyampaikan saran bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Terhadap aspek Gaya Kepemimpinan otokrasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT.X maka penulis meyarankan sebaiknya meningkatkan unsur dari gaya kepemimpinan otokrasi yang masih sangat rendah yaitu, pedelegasian wewenang dan penghargaan kepada bawahan. Untuk mengatasi hal tersebut sebaiknya perusahaan di PT.X bisa mendelagasikan wewenang kepada bawahanya juha bisa memberikan penghargaan untuk karyawan yang memiliki prestasi kerja. Penerapan gaya kepemimpinan otokrasi dipengaruhi juga oleh hustorial, orang bekerja lebih baik apabila ekonominya terpenuhi. Untuk itu penelitian lebih lanjut perlu juga disarankan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional atau gaya transformasional terhadap kepuasan kerja misalnya.
2. Terhadap aspek kompensasi, para pimpinan perusahaan sebaiknya perlu memperhatikan dan meningkatkan penerapan setiap butir kompensasi. Khusus unsur-unsur kompensasi yang masih relatif rendah seperti kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, pemberian pujian yang kurang dari bawahan, promosi dan mutasi jabatan yang belum sesuai dengan prestasi, pemberian honor kegitan yang kurang sesuai perlu ditinjau ulang, sehingga kepuasan kerja tetap tercipta pada perusahaan. Karena kompensasi lebih dominan dalam

memperngaruhi kepuasan kerja karyawan,maka disarankan perlu penelitian lanjutan tentang insentif berbasis kinerja misalnya.

3. Penulis menemukan masih perlu ditinjau ulang dari unsur kepuasan kerja yaitu meningkatkan kepuasan karyawan secara berkesinambungan dengan menerapkan lima dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, upah dan promosi, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia dan atasan, kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian, misalnya dengan melakukan survey kepuasan dan loyalitas karywan atau perhatian lebih kepada permasalahan karyawan dalam bentuk penyediaan sarana untuk menampung keluhan karywan secara pesonal.
4. Secara umum kepuasan kerja berada dalam penilaian cukup baik. Namin masih perlu diupayakan upaya-upaya untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja antara lain:
 - a) Meningkatkan kepuasan kerja karywan melalui iklim kerja, lingkungan kerja, kompetensi, sikap kerja, dan pengembangan karier yang baik
 - b) Memberikan sistem reward yang konsiten terhadap karywan yang berprestasi, sehingga karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.