

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN.

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan hasil yang diperoleh dari 20 orang reponden perusahaan “X” Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi bawahan terhadap perilaku kepemimpinan atasan dan kepuasan kerja pada pegawai perusahaan “X” Bandung. Hal ini berarti ada hubungan antara persepsi bawahan terhadap perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan dengan kepuasan kerja pegawai.
2. Pegawai yang mempersepsi perilaku kepemimpinan atasan sebagai perilaku kepemimpinan quadran II merasa puas pada aspek *supervision human relation* (kemampuan atasan dalam mengatur bawahan), *social service* (kesempatan untuk memberikan bantuan), dan *supervision technical* (keterampilan atasan dalam mengambil keputusan), sedangkan aspek yang menimbulkan ketidakpuasan adalah aspek *company policies and practices* (kebijaksanaan dan aturan perusahaan).
3. Pegawai yang mempersepsi perilaku kepemimpinan atasan sebagai perilaku kepemimpinan quadran III merasa puas pada aspek *co-workers* (hubungan dengan rekan kerja) dan *moral values* (kesempatan untuk melakukan sesuatu tanpa melanggar paham yang dianut), sedangkan aspek yang menimbulkan kepuasan adalah aspek *activity* (kemampuan untuk bekerja atau sibuk), *security* (jaminan untuk tetap bekerja), serta *work condition* (kondisi tempat kerja)

4. Pegawai yang mempersepsi perilaku kepemimpinan atasan sebagai perilaku kepemimpinan quadran IV merasa puas pada aspek *social service* (kesempatan untuk membantu) dan *variety* (kesempatan melakukan pekerjaan yang berbeda).

5.2.SARAN.

5.2.1. Saran Ilmiah.

1. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan bahasan yang sama, disarankan untuk memperbanyak jumlah responden yang diteliti agar data yang didapat lebih jelas derajat keeratannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan bahasan yang sama, disarankan untuk meneliti lebih lanjut melalui kuesioner dalam bentuk esai mengenai opini responden terhadap perilaku pimpinannya, sehingga dapat memperkaya bahasan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan bahasan yang sama, sebaiknya menanyakan lebih detail melalui kuesioner tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja untuk memperjelas bahasan.

5.2.2. Saran Praktis.

1. Untuk pimpinan bagian penanaman modal perusahaan “X” Bandung diharapkan untuk bisa mendelegasikan tugas secara lebih merata sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja bawahan pada aspek *activity* (kemampuan untuk tetap bekerja atau sibuk) dan *security* (jaminan untuk tetap bekerja).

2. Untuk pimpinan bagian penanaman modal perusahaan “X” Bandung diharapkan untuk bisa mencari dan menetapkan kebijakan perusahaan yang lebih memudahkan dan mendukung penyelesaian tugas bawahan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan pada aspek *company policies and practices* (kebijaksanaan dan aturan perusahaan).