

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam Bab V akan dijelaskan mengenai kesimpulan hasil penelitian dan analisis serta saran yang diberikan atas penelitian Pengaruh *Leadership* Terhadap Budaya Organisasi karyawan di Pizza Hut cabang Setiabudhi Bandung.

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan peneliti dengan judul Pengaruh *Leadership* Terhadap Budaya Organisasi karyawan di Pizza Hut cabang Setiabudhi Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dilihat dari karakteristik *leadership*, karakteristik pemimpin memiliki kepercayaan tinggi yang menunjang dalam menjalankan tugas. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin mampu melakukan tugasnya sebagai pemimpin dan menekan otoritasnya sebagai pemimpin dengan kuat.
2. Dilihat dari karakteristik budaya organisasi karyawan, pada instrumen pertanyaan bahwa diantara karyawan memperhatikan terhadap permasalahan pribadi karyawan sebesar 80,4%, hal ini berkaitan antara hubungan karyawan dengan anggota lainnya terjalin keterkaitan yang sangat erat.
3. Tidak adanya pengaruh *Leadership* terhadap budaya organisasi karyawan di Pizza Hut cabang Setiabudhi Bandung. Nilai yang diperoleh dari analisis regresi untuk

*leadership* adalah 0,297 berarti  $\alpha \geq 0,05$  sehingga tidak terdapat pengaruh *leadership* terhadap budaya organisasi.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis dapat memberikan ide atau masukan-masukan kepada Pizza Hut cabang Setiabudhi Bandung maupun peneliti yang akan datang, yaitu:

1. Dilihat dari karakteristik budaya organisasi, karyawan kurang merasa optimis terhadap masa depannya sebanyak 58,7% dari data responden. Pemimpin sebaiknya mencoba mendorong karyawan untuk bisa merubah pandangan karyawan mengenai masa depannya.
2. Dilihat dari karakteristik budaya organisasi, karyawan memiliki kesadaran yang lemah dalam berkompetisi sebanyak 50% dari data responden. Pemimpin sebaiknya memberi pengarahan dan dorongan kepada karyawan untuk selalu siap berkompetisi dengan memberi pemahaman terhadap kelebihan dan kekurangan dari kinerja mereka.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

1. Terdapat keragu-raguan untuk memberi penilaian secara obyektif (ketakutan responden dalam menilai atasannya).
2. Sebaiknya menambah faktor – faktor atau variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian mendatang akan menghasilkan penelitian yang lebih lengkap.
3. Selain menggunakan kuesioner, penelitian mendatang dapat menggunakan wawancara langsung kepada setiap responden untuk setiap butir instrumen pengukuran untuk melengkapi dan memperkuat hasil penelitian