

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Personalia PT Mataram Tunggal Garment Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien regresi sebesar 0,209 dengan signifikansi $0,004 < 0,05$. Dengan demikian H_1 diterima.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Personalia PT Mataram Tunggal Garment Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien regresi sebesar 0,552 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_2 diterima.
3. Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Personalia PT Mataram Tunggal Garment Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien regresi sebesar 0,144 dengan signifikansi $0,090 > 0,05$. Dengan demikian H_3 ditolak.
4. Kepemimpinan transformasional (X1), Motivasi kerja (X2), dan Komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Personalia PT Mataram Tunggal Garment Yogyakarta dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_4 diterima.

5. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 71,7%, artinya bahwa 71,7% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen (kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasional). Sedangkan sisanya 28,3% dijelaskan oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2 Saran

1. Bagi PT Mataram Tunggal Garment Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan hendaknya pemimpin mampu mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional karena dapat meningkatkan kesadaran dan juga kepercayaan bagi pengikut atau karyawannya dalam pencapaian organisasi. Selain itu, kepemimpinan transformasional berperan meningkatkan pengembangan diri masing-masing karyawan serta mempromosikan pengembangan kelompok atau organisasi. Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan, guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan hendaknya perusahaan harus memberikan motivasi agar dapat memaksimalkan kerja, seperti memperhatikan karyawan yang berprestasi baik dengan memberikan balas jasa yang layak dan adil, menunjang fasilitas kerja agar tercapai produktivitas dan juga memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Diketahui bahwa kepemimpinan transformasional (X1), Motivasi kerja (X2) dan komitmen organisasional (X3) dapat mempengaruhi

kepuasan kerja (Y) sebesar 71,7%. Sisanya yaitu sebesar 28,3% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti variabel balas jasa adil, penempatan sesuai keahlian, berat ringan pekerjaan, suasana lingkungan pekerjaan, kemampuan, pendidikan, prestasi, gaji, jenis pekerjaan, komunikasi dan beban tugas. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel seperti yang disebutkan peneliti diatas.