

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariaguna, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang menjunjung nilai, norma, serta praktik yang mendukung karyawan dapat meningkatkan rasa puas dalam menjalankan tugas.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan keteladanan yang baik dapat meningkatkan performa kerja karyawan.

5. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja yang sehat, adaptif, dan profesional mendorong tercapainya kinerja karyawan yang optimal.
6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan lebih fokus dan produktif dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun kontribusinya tidak dominan, karyawan yang merasa puas akan lebih loyal, bersemangat, dan berkinerja baik.
8. Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Artinya, kepuasan kerja memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan kinerja.
9. Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja yang positif mendorong kepuasan dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.
10. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan menjadi jalur mediasi yang paling kuat. Hal ini menunjukkan pentingnya peran motivasi dalam menciptakan kepuasan dan performa kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui kepuasan kerja karyawan.

5.2. Saran

5.2.1. Saran untuk Manajemen PT. Arifindo Adiputra Ariaguna

1. Mengoptimalkan gaya kepemimpinan yang suportif dan partisipatif, dengan memberikan pelatihan kepemimpinan bagi manajer dan supervisor agar dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.
2. Membangun dan memperkuat budaya organisasi yang positif, terutama yang mendorong komunikasi terbuka, kolaborasi, serta penghargaan atas kontribusi karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

3. Meningkatkan program motivasi kerja, baik melalui insentif, penghargaan, maupun kesempatan pengembangan diri, untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.
4. Memperhatikan kepuasan kerja sebagai aspek strategis dalam pengelolaan SDM, karena kepuasan karyawan terbukti memiliki peran mediasi penting dalam meningkatkan kinerja, sehingga perlu dipantau dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

5.2.1. Saran Bagi Karyawan

Karyawan disarankan untuk lebih aktif berkomunikasi dengan atasan dan berpartisipasi dalam pengembangan budaya organisasi agar tercipta suasana kerja yang saling mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja.

5.2.2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti stres kerja, kompensasi, atau keseimbangan kerja-hidup, guna memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang berkontribusi.
2. Penggunaan metode longitudinal untuk memantau perubahan kepuasan dan kinerja karyawan dari waktu ke waktu agar memperoleh gambaran yang lebih dinamis.
3. Melakukan penelitian serupa pada industri atau sektor lain untuk menguji generalisasi hasil penelitian ini.
4. Mempertimbangkan penggunaan pendekatan kualitatif untuk mendalami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan motivasi karyawan secara lebih mendalam dan kontekstual.