

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Gambaran secara umum peran kepemimpinan di PT. Dhanar Mas Concern yang diukur melalui sepuluh indikator, berdasarkan hasil analisis data dan dikonsultasikan pada presentase jawaban responden menunjukkan implementasi peran pemimpin di PT. Dhanar Mas Concern dapat dikatakan cukup efektif, dengan kata lain bahwa efektivitas peran pemimpin di PT. Dhanar Mas Concern tersebut sudah berjalan cukup efektif walaupun belum mencapai optimal, dan masih harus ditingkatkan lagi. Presentase jawaban responden di setiap indikator cenderung merata adapun skor tertinggi berada pada indikator peran sebagai pengalokasi sumber daya (*entrepreneur role*), sedangkan skor terendah berada pada indikator peran sebagai tokoh utama (*figurehead role*).
- 2) Gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Dhanar Mas Concern yang diukur melalui tiga indikator, berdasarkan hasil analisis data dan dikonsultasikan pada presentase jawaban responden menunjukkan cukup

Resti Fitria Martiany

*Pengaruh peran pemimpin terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dhanar Mas
Concern Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

puas. Dengan kata lain bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan sudah sesuai dengan harapan. Artinya, apa yang diharapkan oleh karyawan sudah diberikan oleh lembaga, meskipun masih belum optimal dan harus ditingkatkan lagi. Presentase jawaban responden di setiap indikator cenderung merata adapun skor tertinggi berada pada indikator prestasi kerja, sedangkan skor terendah berada pada indikator disiplin kerja.

- 3) Diperoleh kesimpulan bahwa peran pemimpin mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dhanar Mas Concern.

5.2. Saran

- 1) Indikator tokoh utama (*figurehead role*) dalam variabel peran pemimpin (X) memiliki presentase lebih rendah jika dibandingkan dengan presentase indikator lainnya.

Karena pada tokoh utama (*figurehead role*) ini pemimpin dianggap sebagai orang yang memiliki otoritas, orang yang bertanggung jawab, dan sumber inspirasi bagi karyawannya.

Maka perlu mendapatkan perhatian dari pemimpin, untuk lebih meningkatkan kewibawaan, tanggung jawab, tegas, dan mampu mengarahkan karyawannya sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan secara optimal. Sehingga dengan meningkatkan peran tersebut diharapkan akan menciptakan kepuasan kerja yang berdampak pada

Resti Fitria Martiany

*Pengaruh peran pemimpin terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dhanar Mas
Concern Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

peningkatan moral kerja, peningkatan kedisiplinan dan juga peningkatan prestasi kerja.

- 2) Indikator kedisiplinan dalam variabel kepuasan kerja karyawan memiliki presentase lebih rendah jika dibandingkan dengan presentase lainnya. Rendahnya indikator ini perlu mendapatkan perhatian dari lembaga, pemimpin maupun dukungan dari karyawannya.
 - a) Upaya yang dilakukan lembaga yaitu dengan cara menerapkan disiplin yang konsisten, penerapan sistem absensi karyawan menggunakan *finger print* agar absensi tidak dapat diwakilkan dan dimanipulasi karena terintegrasi secara sistemik, sehingga akan didapat data autentik terkait kehadiran yang dapat dijadikan salah satu aspek penilaian kedisiplinan karyawan.
 - b) Pemimpin harus memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang tidak mentaati aturan, agar karyawan tersebut jera terhadap pelanggaran yang dilakukannya.
 - c) Selain itu juga harus didukung oleh para karyawan untuk memiliki komitmen dan kemauan untuk mentaati peraturan demi kebaikan dan tujuan bersama. Karena merubah paradigma dan kebiasaan itu bukan hal yang mudah dan tidaksebentar, maka dari itu kedisiplinan harus diterapkan secara dini.