

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan mengenai Analisis Kepemimpinan Lintas Budaya Ekspatriat Korea Selatan terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja karyawan (Survei pada Perusahaan Tekstil PT. Bintang Family Indonesia) yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan lintas budaya ekspatriat berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat kepemimpinan lintas budaya ekspatriat maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Family Indonesia, begitu pula sebaliknya apabila semakin lemah kepemimpinan lintas budaya ekspatriat maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Family Indonesia.
2. Kepemimpinan lintas budaya ekspatriat tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja tetapi berpengaruh secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat kepemimpinan lintas budaya ekspatriat yang diikuti dengan tingginya kepuasan kerja akan mengakibatkan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan PT. Bintang Family Indonesia.
3. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan PT. Bintang Family Indonesia.
4. Kepemimpinan lintas budaya ekspatriat berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, namun tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.

## 1.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah disimpulkan, terdapat beberapa saran dalam penelitian yaitu :

1. Melalui deskripsi kondisi kepemimpinan lintas budaya ekspatriat diketahui bahwa presentase skor paling rendah ditunjukkan oleh indikator ruang. Karakter manajer Korea pada dasarnya menginginkan sebuah ruang yang terjaga secara privat untuk dirinya sendiri dan tidak terganggu dengan karyawan lain. Oleh karena itu, upaya peningkatan Kepemimpinan lintas budaya ekspatriat dapat dilakukan dengan cara menyatukan ruangan manajer dengan karyawan lain tanpa diberi sekat tersendiri menjadikan mereka mengubah pandangan mengenai ruang yang bersifat pribadi dan menyesuaikan dengan keadaan dan lingkungan perusahaan.
2. Melalui deskripsi kondisi kepuasan kerja diketahui bahwa presentase skor paling rendah ditunjukkan oleh indikator kondisi kerja. Kondisi kerja bukan hanya mengenai kondisi fisik akan tetapi juga kondisi psikologis dari lingkungan kerja. Oleh karena itu pimpinan PT. Bintang Family Indonesia harus dapat mengidentifikasi kondisi kerja seperti apa yang diinginkan oleh para karyawan guna menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan nyaman.
3. Melalui deskripsi kondisi kinerja diketahui bahwa presentase skor paling rendah ditunjukkan oleh indikator kuantitas. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan cara instensifikasi (peningkatan produktifitas dan cara kerja) , ekstensifikasi (pencarian calon – calon wajib pajak baru) serta rasionalisasi (menggunakan teknologi – teknologi terbaru yang dapat mendukung) dan juga komputerisasi.
4. Upaya peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi kepemimpinan lintas budaya ekspatriat korea selatan melalui kepuasan kerja karyawan tidak terlalu sulit dilakukan. Hal ini dikarenakan pada umumnya budaya korea selatan merupakan bagian dari budaya Timur sehingga karakter gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sulit untuk diikuti bagi karyawan lokal perusahaan PT. Bintang Family Indonesia.