

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bisnis jasa pendidikan Bimba aiueo Tasikmalaya yaitu:

1. Gambaran umum mengenai gaya kepemimpinan memiliki kategori baik karena memiliki rata rata 76,54762% dengan nilai tertinggi berada pada dimensi inovator dan nilai terendah berada pada dimensi komunikator. Adapun gambaran umum mengenai kompensasi memiliki kategori baik karena memiliki rata rata 72,3214 % dengan nilai tertinggi pada dimensi imbalan *nonfinancial* dan nilai terendah berada pada dimensi *indirect financial payment*. Gambaran umum mengenai kepuasan kerja berada pada kategori baik karena memiliki nilai rata rata 77, 2798% dengan nilai tertinggi pada dimensi rekan kerja dan nilai terendah berada pada dimensi gaji.
2. Terdapat pengaruh positif sebesar 80,8% antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 19,2% mempengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hal ini ditentukan dengan melakukan uji linear berganda, uji t, dan uji f yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif berpengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bisnis jasa pendidikan Bimba aiueo ,artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan masing masing skor variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,496 dan untuk kompensasi (X2) sebesar 0,312. Skor gaya kepemimpinan lebih tinggi daripada kompensasi, dilihat dari indikator yang kurang yaitu komunikator hal ini karena kurangnya pemimpin dalam menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi, pemimpin kurang menerima dan menampung kritik dan saran dari karyawan, pemimpin kurang memberikan

kebebasan berpendapat kepada karyawan. Sedangkan untuk variabel kompensasi indikator yang kurang yaitu pada *indirect payment* yaitu kurangnya pemberian tunjangan pada karyawan.

5.2 Implikasi

Beberapa implikasi hasil penelitian terkait gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, dan implikasinya terhadap kepuasan kerja karyawan Bimba aiueo Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan masih rendah sehingga dapat berimplikasi pada rendahnya kepuasan kerja karyawan tersebut. Jika gaya kepemimpinan tidak diperbaiki dan ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan Bimba aiueo Tasikmalaya akan rendah. Terdapat dimensi dari gaya kepemimpinan yang perlu di tingkatkan yaitu dimensi komunikator.
2. Kompensasi masih rendah sehingga dapat berimplikasi pada rendahnya kepuasan kerja karyawan Bimba aiueo Tasikmalaya. Jika kompensasi tidak diperbaiki dan ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan pun akan rendah. Terdapat dimensi dari kompensasi yang perlu ditingkatkan yaitu *indirect financial*.

5.3 Rekomendasi

Beberapa rekomendasi yang dapat diajukan dalam penelitian ini, adalah:

1. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Bimba aiueo perlu adanya dukungan peningkatan dari gaya kepemimpinan dan kompensasi.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja lebih besar dibandingkan dengan kompensasi. Untuk itu gaya kepemimpinan menjadi prioritas yang paling penting untuk ditingkatkan. Dimensi yang perlu ditingkatkan adalah komunikator.

3. Upaya meningkatkan pengaruh kompensasi, dimensi yang perlu lebih ditingkatkan adalah *indirect financial* yang dapat ditingkatkan melalui pemberian tunjangan kepada karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggali lebih dalam variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, disarankan juga meneliti jenis jenis industri lain seperti kesehatan dan organisasi pemerintahan atau masyarakat, memperbanyak sampel, dan memperluas cakupan penelitian.