

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada pegawai PT. Radio Madinatussalam (MQ FM) Bandung untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan direktur dengan kepuasan kerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penilaian responden, maka dapat diketahui gambaran gaya kepemimpinan direktur PT. Radio Madinatussalam Bandung. Dari semua dimensi yang dinilai, ternyata gaya kepemimpinan direktur masih dikatakan lemah dalam dimensi *Coaching* dan *Supporting*. Artinya, terdapat permasalahan dalam dimensi tersebut. Berdasarkan penilaian responden, indikator kejelasan dalam menerangkan instruksi, kesempatan mengundang pendapat, memberikan bimbingan pekerjaan, mendengar keluhan pegawai, keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan keterlibatan direktur dalam memecahkan masalah pekerjaan pegawai masih dinilai lemah. Tetapi penilaian dalam dimensi *Directing* dan *Delegating*, responden menilai cukup kuat. Artinya responden menyatakan gaya kepemimpinan dalam dimensi tersebut sudah berjalan dengan baik. Berdasarkan penilaian responden, indikator ketepatan memberikan instruksi, pengawasan oleh direktur, ketepatan memberikan tugas, ketepatan mendelegasikan tanggungjawab dan tingkat kepercayaan kepada pegawai dinilai cukup kuat.
2. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui gambaran kepuasan kerja pegawai PT. Radio Madinatussalam Bandung. Dari semua aspek yang

dinilai, ternyata kepuasan kerja pegawai masih dikatakan lemah dalam aspek psikologis dan sosial. Artinya terdapat permasalahan dalam aspek tersebut. Berdasarkan penilaian responden, indikator kesesuaian minat dan bakat dengan pekerjaan dan hubungan kerja dengan direktur masih dinilai lemah. Tetapi, penilaian dalam aspek fisik dan finansial, responden menilai cukup kuat. Artinya responden menyatakan kepuasan kerja dalam aspek tersebut sudah berjalan dengan baik. Berdasarkan penilaian responden, indikator kesesuaian kehadiran dengan aturan, kesesuaian pemberian fasilitas kerja dalam menunjang pekerjaan, hubungan dengan rekan sekerja dan kesesuaian gaji dengan UMP (Upah Minimum Propinsi) dinilai cukup kuat.

3. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan direktur dengan kepuasan kerja pegawai. Hasil perhitungan menunjukkan hubungan tersebut berada pada kategori sedang dengan nilai $r_s = 0,511$.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan direktur yang dilaksanakan belum tampil dengan baik dan masih perlu diperbaiki terutama dalam aspek *Coaching* dan *Supporting*. Permasalahan muncul pada kejelasan direktur dalam menerangkan instruksi pada pegawainya. Pegawai merasa kurang jelas dalam instruksi yang diterimanya. Sehingga menyebabkan penerimaan instruksi tidak tepat sasaran. Hal ini dapat diatasi dengan memberikan *job description* yang lebih

jas kepada pegawai. Selain itu, permasalahan muncul pada kurangnya keterlibatan dan pembinaan secara langsung dalam bimbingan pekerjaan oleh direktur kepada pegawainya. Pegawai juga kurang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Setiap permasalahan yang dialami pegawai dalam bekerja seharusnya dapat didengar dan dipahami oleh direktur agar pegawai merasa diperhatikan dan menjadi bagian dari perusahaan. Hal ini dapat diatasi dengan pertemuan koordinasi secara rutin dan acara *family gathering*. Direktur dapat menyisihkan waktu luangnya untuk mendengarkan permasalahan pegawai. Selain itu, perbaikan komunikasi antara direktur dengan pegawai dapat terwujud.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai masih memiliki kelemahan dalam aspek psikologis dan sosial. Pegawai merasa masih kurang kesesuaian antara minat dan bakat dengan pekerjaannya. Hal ini dapat diatasi dengan pelaksanaan analisis pekerjaan yang lebih baik sehingga pada saat penempatan pegawai dapat menghasilkan kesesuaian antara minat dan bakat dengan pekerjaan. Selain itu, hubungan kerja antara direktur dengan pegawai dinilai kurang kuat. Apabila berlangsung cukup lama, akan menghambat kinerja perusahaan. Hal tersebut dapat diatasi dengan cara menyediakan waktu luang untuk melakukan pertemuan rutin antara direktur dengan pegawainya. Sehingga dalam pertemuan tersebut dapat diketahui permasalahan dan keinginan pegawai terhadap perusahaan atau sebaliknya.