

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis PLS untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KopKar Sampoerna Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan seperti mampu untuk bertanggung jawab atas tugas yang diembannya, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Hal ini dikarenakan, dalam adanya tanggung jawab yang dilakukan oleh pemimpin akan membuat karyawan merasa berada pada pemimpin yang tepat karena selain bisa memberikan contoh yang positif kepada bawahannya, karyawan juga yakin jika pemimpin yang bertanggung jawab akan melancarkan segala urusan di lingkungan kantor.
2. Motivasi yang tinggi juga salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ini berarti, semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan KopKar Sampoerna Surabaya. Hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi yang diberikan, karyawan merasa

dipedulikan dan dihargai. Dengan begitu rasa kepuasan kerja pada karyawan pun timbul.

5.2.Saran

Sebagai implikasi dari penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, anantara lain pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi manajemen koperasi dalam mengambil keputusan maupun merencanakan strategi koperasi khususnya dalam mengelola sumber daya manusia. Mengenai kepemimpinan, manajemen perusahaan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan dalam aspek memumpuni dalam bertanggungjawab atas tugas yang diembannya. Sehingga aspek tanggungjawab ini perlu ditekankan lebih optimal kepada pemimpin di KopKar. Dengan bertanggungjawab lebih optimal terhadap pekerjaannya, maka akan dapat dijadikan panutan oleh karyawan.
2. Dalam hal motivasi kerja, manajemen perlu memperhatikan indikator-indikator yang dapat menurunkan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan seperti fasilitas kerja dan kondisi lingkungan kerja. Fasilitas kerja yang memadai untuk pegawainya maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan

kondisi lingkungan yang kondusif dan nyaman akan memberikan efek motivasi kerja sehingga dapat bekerja lebih optimal lagi.

3. Untuk penelitian selanjutnya, berdasarkan hasil analisis bahwa faktor kepuasan kerja masih dipengaruhi oleh faktor lain selain kepemimpinan dan motivasi kerja dalam penelitian model ini, maka untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.