

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Variabel kepuasan kerja terdiri dari lima dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji/ upah (*pay*), promosi (*promotion*), pengawasan (*supervision*), dan rekan kerja (*workers*). Secara keseluruhan, variabel kepuasan kerja mendapatkan skor rata-rata sebesar 180,11 dengan kategori puas. Indikator kepuasan kerja yang mendapatkan nilai paling tinggi adalah indikator pekerjaan itu sendiri dengan skor 198 yang masuk dalam kategori puas. Indikator kepuasan kerja yang paling rendah adalah pada indikator pengawasan (*supervision*) dengan skor 164 yang masih masuk kategori puas. Pada variabel kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi yaitu kharismatik, inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Secara keseluruhan indikator kepemimpinan transformasional mendapatkan skor rata-rata sebesar 172,65 dengan kategori baik. Indikator kepemimpinan transformasional paling tinggi didapatkan pada indikator kharismatik dengan skor 198 yang masuk dalam kategori sangat baik. Sedangkan indikator kepemimpinan transformasional paling kecil adalah indikator pertimbangan individual dengan nilai 131 yang masuk dalam kategori sedang.

Pada variabel mentalitas siap berubah terdiri dari empat indikator yaitu *change efficacy*, *appropriateness*, *management support* dan *personal benefit*. Secara keseluruhan variabel mentalitas siap berubah mendapatkan skor rata-rata sebesar 186,57 dengan kategori siap. Indikator *change efficacy* mendapatkan skor paling tinggi sebesar 199 dengan kategori sangat siap. Sedangkan indikator dengan skor paling rendah adalah *personal benefit* dengan skor 164 yang masuk dalam

kategori siap.

2. Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai positif menunjukan variabel kepemimpinan transformasional memberikan nilai yang bisa meningkatkan nilai kepuasan kerja. Signifikan menunjukan variabel kepemimpinan transformasi benar-benar mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memberdayakan karyawan, kelompok dan organisasi dengan cara mentransformasi paradigma dan nilai-nilai organisasi menuju kemandirian mampu memberikan dampak yang positif dan nyata terhadap peningkatan nilai kepuasan kerja bagi para karyawannya.
3. Hasil pengujian menunjukkan variabel mentalitas siap berubah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai positif menunjukan variabel mentalitas siap berubah memberikan nilai yang bisa meningkatkan nilai kepuasan kerja. Signifikan menunjukan variabel mentalitas siap berubah benar-benar mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Kesiapan secara mental guna menghadapi perubahan yang terjadi dalam proses bisnis dan lingkungan bisnis mampu memberikan peningkatan yang signifikan serta positif pada kepuasan kerja karyawan.
4. Hasil pengujian simultan menunjukkan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan mentalitas siap berubah secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Agung Toyota Jambi. Nilai positif menunjukan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan mentalitas siap berubah memberikan nilai yang bisa meningkatkan nilai kepuasan kerja. Signifikan menunjukan variabel kepemimpinan transformasional dan mentalitas siap berubah benar-benar mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Artinya guna meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seorang pimpinan harus mampu

memberikan motivasi yang baik serta menumbuhkan kesiapan secara mental dalam diri karyawan guna siap menghadapi perubahan yang pasti terjadi.

## 6.2 Saran Penelitian

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan pada sub kesimpulan serta pembahasan pada bab – bab sebelumnya, penulis mencoba mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada kepuasan kerja karyawan PT Toyota Agung Jambi memiliki skor pada kategori yang puas. Namun, indikator pengawasan yang dilakukan pimpinan masih perlu diperbaiki karena menyebabkan kepuasan kerja karyawan menjadi berkurang. Pengawasan yang terlalu ketat menyebabkan karyawan menjadi tidak nyaman. Sebaiknya pengawasan dilakukan secara professional agar berjalan dengan baik dengan memberikan perhatian pimpinan kepada karyawan dan membuat peraturan pekerjaan yang baik bagi karyawan.
2. Kepemimpinan transformasional secara statistic menunjukkan nilai yang masuk pada kategori baik. Namun, hal yang masih dirasakan kurang oleh karyawan PT Toyota Agung adalah tidak diberikan ruang bagi karyawan memberikan saran terhadap perencanaan organisasi. Disarankan bagi pihak pimpinan di PT Toyota memberikan ruang bagi karyawan untuk bisa terlibat dalam perencanaan organisasi dan mendorong karyawan untuk memunculkan gagasan baru dalam bekerja.
3. Mentalitas siap berubah karyawan PT Toyota Agung Jambi secara keseluruhan berada dalam kategori yang baik. Namun, karyawan merasa perubahan tersebut tidak memberikan dampak yang baik bagi mereka. Disarankan pihak PT Toyota Agung Jambi mampu memberikan dampak atau manfaat bagi para karyawan setiap menghadapi perubahan di PT Toyota Agung Jambi seperti memberikan *reward* bagi karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian berkaitan dengan variabel lain seperti jenis gaya kepemimpinan lainnya, masalah fasilitas, dan disiplin kerja karyawan.