BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan memberikan persepsi yang sangat baik terhadap gaya kepemimpinan pada perusahaan Karang Setra Waterland Bandung.
2. Karyawan di Karang Setra Waterland Bandung memiliki kepuasan kerja yang dibatasi oleh penulis terfokus pada pemberian gaji, terdapat hasil karyawan yang tergolong puas.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Karang Setra Waterland Bandung dengan kontribusi pengaruh yang diberikan sebesar 59,7%, sedangkan 40,3% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian dan simpulan sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, adapun saran yang dapat diberikan adalah :

1. Sebaiknya Karangsetra Waterland memperbaiki sistem *pay* bagi karyawan dikarenakan tingkat kepuasan yang rendah jika dibandingkan dengan dimensi kepuasan kerja lainnya. Dengan cara merubah proses pemberian tunjangan yaitu Tunjangan keahlian berupa bentuk tunjangan yang diterimakan karyawan kepada pekerja berkenaan dengan posisi, kondisi

atau suatu penilaian tertentu, bisa dalam bentuk uang dan dapat berbentuk natura. Tunjangan tersebut, adalah bagian dari komponen dari upah disamping upah pokok dan pendapatan non upah, seperti : fasilitas, bonus dan THR. Tunjangan keahlian diklasifikasikan tunjangan tetap karena dibayarkan secara teratur bersamaan dengan upah pokok sesuai dengan jenjang keahlian dan kompetensi serta profesionalisme seseorang pekerja

2. Pimpinan Karangsetra Waterland diharapkan dapat lebih memberikan kenyamanan dengan membangun kerja sama dan komunikasi yang lebih dekat secara personal dengan karyawan Karangsetra Waterland.
3. Pimpinan Karangsetra Waterland perlu memperhatikan promosi jabatan bagi karyawan agar terdapat sebuah hubungan yang baik agar memberikan dampak positif kepuasan karyawan dalam bekerja.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan prediktor lain selain Gaya Kepemimpinan dalam memprediksi Kepuasan kerja atau menggunakan prediktor yang lebih banyak sehingga Kepuasan kerja dapat lebih terjelaskan.