

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengujian dan analisis data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pimpinan dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan kebutuhan pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai organisasi yang baik, Kerjasama yang harmonis dan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Gaya kepemimpinan situasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai dapat dicapai melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif serta penguatan budaya organisasi yang positif dalam lingkungan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan memberikan manfaat

bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

- a. Pada variabel gaya kepemimpinan situasional (X1) perlu di perhatikan kembali, berdasarkan hasil kuesioner dengan indikator kewibawaan memiliki skor jawaban sebesar 3.10. Adalah nilai rata-rata persentase pencapaian skor terendah, sehingga dalam hal ini pimpinan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi perlu memastikan bahwa setiap arahan dan aturan kedisiplinan dapat di jalankan dengan lebih optimal agar tercipta lingkungan kerja yang lebih teratur.
- b. Pada variabel budaya organisasi (X2) perlu diperhatikan kembali berdasarkan hasil kuesioner dengan indikator keagresifan memiliki skor 2.29. Adalah nilai rata-rata persentase pencapaian skor terendah. Oleh karena itu pihak instansi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi perlu mendorong budaya kerja yang lebih proaktif agar pegawai semakin responsif, berinisiatif dan berorientasi pada pencapaian target.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan nilai R square sebesar 40,5% yang berarti variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan situasional dan budaya organisasi, dan 59,5% sisanya yang dapat dijelaskan pada variabel lain. Peneliti berikutnya disarankan menambah variabel lainnya yang terbukti memengaruhi kepuasan kerja, yakni: pengembangan karir, kompensasi, motivasi kerja.