

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dilakukan penulis mengenai bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Madubaru PG.PS Madukismo Yogyakarta dan setelah dilakukan pengumpulan data melalui kuisioner, dilakukan pengolahan data dengan beberapa uji yang telah ditentukan dengan menggunakan bantuan program SPSS ver. 22, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Idealisasi Pengaruh (*Idealized Influence*) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Madubaru PG.PS Madukismo Yogyakarta.
2. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Madubaru PG.PS Madukismo Yogyakarta.
3. Konsiderasi Individual (*Individualized Consideration*) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Madubaru PG.PS Madukismo Yogyakarta.
4. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Madubaru PG.PS Madukismo Yogyakarta.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil perhitungan regresi dalam penelitian ini tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja yang mana dari hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif, maka peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut :

### **1. Bagi Perusahaan**

Dengan terdapatnya hasil penelitian yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan ini, maka penulis ingin memberikan saran kepada pihak pimpinan perusahaan agar lebih mengembangkan karakteristik-karakteristik yang terdapat pada kepemimpinan transformasional lebih jauh lagi. Diantara karakteristik-karakteristik yang dapat diterapkan tersebut seperti, perilaku yang selalu mendengarkan aspirasi para bawahan, mau mendengarkan dan memberi solusi yang menyangkut permasalahan para bawahan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, serta menjalin komunikasi yang baik agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan sehingga para karyawan merasa terbimbing dalam menghadapi permasalahan kerja yang terkadang sedikit rumit, dan tuntutan pekerjaan bisa tercapai dengan baik karena komunikasi tentang pekerjaan yang disampaikan kepada para karyawan yang cukup jelas dan bisa dipahami.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini, peneliti mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan secara terbatas mengingat waktu dan kondisi yang dimiliki oleh penulis saat ini. Dalam penelitian ini diperoleh  $R^2$  sebesar 0,408 atau 40,8% menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang peneliti pilih, secara bersama-sama belum mampu secara kuat menjelaskan variabel dependen. Hal itu menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan. Oleh sebab itu penulis ingin menyarankan untuk peneliti berikutnya agar menambah variabel lain yang mungkin mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

### C. Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa bahwa penelitian ini memiliki beberapa kekurangan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Beberapa keterbatasan yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang kompleks sehingga tidak mungkin hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, tetapi masih terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja.
2. Teknik pengumpulan data dengan kuisioner, sehingga kesungguhan dan kejujuran dari responden tidak dapat dijamin.

3. Penelitian ini hanya menggunakan 78 karyawan yang digunakan sebagai sampel penelitian.