

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka peneliti memperoleh kesimpulan mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Nusantara TV” adalah sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Nusantara TV berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Nusantara TV. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pemimpin telah berusaha memberikan inspirasi, motivasi, dan perhatian individual, karyawan tidak selalu merasakan dampak langsung pada tingkat kepuasan kerja mereka. Faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, atau kebijakan perusahaan mungkin lebih dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan mungkin menganggap bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih relevan untuk meningkatkan kinerja atau inovasi, tetapi kurang berdampak pada kebutuhan emosional dan profesional mereka sehari-hari.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Nusantara TV motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemenuhan kebutuhan dasar seperti keamanan finansial, rasa dihargai, dan peluang untuk berkembang telah mendorong karyawan untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka. Ketika motivasi kerja terpenuhi, karyawan lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas, merasa lebih terhubung dengan organisasi, dan memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Nusantara TV secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kombinasi dari kepemimpinan yang inspiratif dan perhatian terhadap kebutuhan individu karyawan dengan program motivasi kerja yang memenuhi kebutuhan dasar, sosial, dan penghargaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pemimpin yang mampu

memberikan arahan strategis sekaligus mendorong karyawan untuk mencapai potensi terbaiknya berkontribusi pada rasa puas yang lebih besar. Hal ini membuktikan bahwa meskipun gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan secara parsial, ketika digabungkan dengan motivasi kerja, dampaknya terhadap kepuasan kerja menjadi signifikan. Kombinasi ini menciptakan efek sinergis yang memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi gambaran dan memberikan kontribusi kepada peneliti selanjutnya terkait pembahasan yang serupa. Adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pemimpin di Nusantara TV disarankan untuk lebih memperhatikan kondisi individual karyawan, seperti memberikan pelatihan dan dukungan yang lebih terfokus pada kebutuhan pengembangan pribadi masing-masing karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara lebih sering melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan secara individu dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perkembangan karier mereka.
2. Pemimpin dapat meningkatkan kualitas komunikasi dua arah dengan karyawan untuk memastikan bahwa mereka merasa lebih dihargai dan didukung dalam pekerjaan mereka, terutama terkait dengan kesejahteraan personal dan beban kerja yang diberikan.

3. Perusahaan perlu lebih memperhatikan aspek kompensasi dan penghargaan dengan memastikan bahwa gaji dan bonus yang diberikan benar-benar sesuai dengan kinerja karyawan. Meningkatkan transparansi dalam sistem penghargaan dan memberikan pengakuan yang lebih formal atas kontribusi karyawan akan meningkatkan motivasinya.
4. Peningkatan kebijakan yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan juga sangat diperlukan. Program kesejahteraan yang lebih terstruktur, seperti pemberian cuti yang memadai, memberikan kolom komentar untuk pengajuan cuti yang ditolak, mengembangkan sistem pengajuan cuti yang dapat diakses secara mudah, fasilitas kesehatan, dan kesempatan untuk rekreasi bersama rekan kerja, dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan.
5. Peningkatan rasa jujur dan adil dalam melaksanakan promosi jabatan pada karyawan, dalam pemberian promosi perusahaan perlu memperhatikan dalam segi prestasi, masa jabatan, pengalaman, kemampuan, dan keterampilan karyawan, agar dapat berkontribusi secara adil, jujur dan tidak berpihak.
6. Menciptakan lingkungan dan budaya kerja yang terbuka sesama rekan kerja dan meningkatkan kolaborasi antar sesama rekan kerja, untuk memperkuat hubungan anggota dan membangun suasana kerja yang mengedepankan sopan santun dan saling menghormati dapat membuat

karyawan merasa puas, Menghargai sesama rekan kerja, mengapresiasi rekan kerja dalam memberikan solusi terbaik.