BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Jember dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di LPP RRI Jember.
b. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di LPP RRI Jember.
c. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di LPP RRI Jember.
d. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan kinerja karyawan di LPP RRI Jember.
e. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Jember.
f. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Jember.
g. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Jember.
h. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di LPP RRI Jember.
i. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di LPP RRI Jember.
j. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kepuasan kerja di LPP RRI Jember.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan sebagai pertimbangan berdasarkan data dan hasil pembahasan penelitian yang telah diperoleh sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Manajerial LPP RRI Jember

   Pemimpin diharapkan untuk terus mengasah gaya kepemimpinan transformasional dengan cara lebih sering memberikan apresiasi dan stimulasi intelektual, karena gaya ini terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Manajemen perlu menjaga dan memperkuat internalisasi budaya organisasi yang sudah berjalan dengan baik, mengingat pengaruhnya yang signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan di lembaga ini. Pihak manajerial perlu mengevaluasi kembali sistem kompensasi agar lebih tepat sasaran dalam meningkatkan kepuasan kerja, sehingga peran kompensasi sebagai pendorong kinerja melalui kepuasan kerja dapat berjalan lebih optimal. Perlu adanya upaya berkelanjutan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga, yang pada akhirnya akan menjadi pendukung utama peningkatan produktivitas lembaga.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Peneliti berikutnya disarankan untuk memperluas model penelitian dengan menambahkan variabel lain di luar variabel yang telah diteliti, seperti motivasi intrinsik, stres kerja, atau lingkungan fisik kantor, guna mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam atau memperluas cakupan wilayah penelitian ke unit LPP RRI di daerah lain agar hasil yang diperoleh dapat digeneralisasi dengan lebih luas. Disarankan untuk menggunakan desain penelitian longitudinal guna melihat fluktuasi kinerja dan sikap karyawan dalam jangka waktu yang lebih panjang, sehingga dinamika perubahan kebijakan organisasi dapat terpantau lebih akurat.