

BAB V

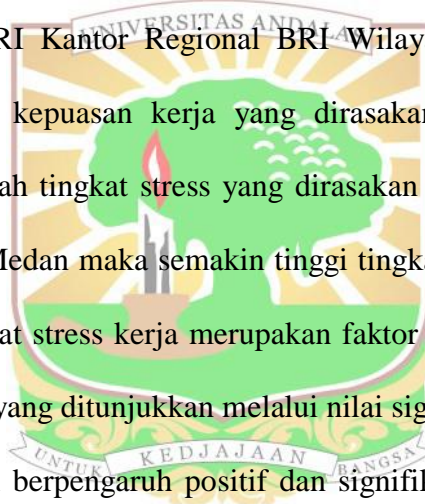
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

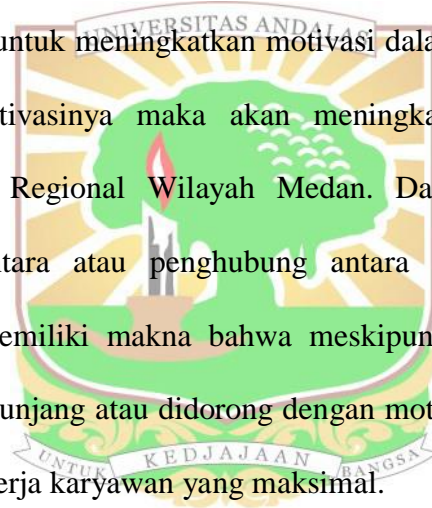
Mengacu pada hasil penelitian dan pembahasan pada bab di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan paternalistic berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan BRI di Kantor Regional Wilayah Medan, Maknanya yaitu dengan adanya gaya kepemimpinan seperti pemimpin yang memiliki figure seorang ayah dimana peran ayah adalah memberikan perlindungan, mengayomi, dan memberikan nasehat maka akan menumbuhkan motivasi dalam bekerja yang digambarkan dengan semangat dalam melakukan pekerjaan. Dapat dikatakan bahwa pimpinan yang memiliki tipe paternalistic sangat berperan penting dalam menciptakan motivasi kerja.
2. Stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap motivasi karyawan di Kantor Regional BRI Wilayah Medan. Bertambah meningkatnya stress kerja yang dirasakan oleh karyawan di kantor Regional BRI Wilayah Medan maka akan berdampak pada penurunan motivasi kerja karyawan dan sebaliknya semakin turun tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan di kantor Regional BRI Wilayah Medan maka menyebabkan terjadi peningkatan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian stress kerja berperan penting dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

3. Pimpinan yang memiliki tipe paternalistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan BRI di Kantor Regional Wilayah Medan. Jika seorang pimpinan memberikan perlindungan, mengayomi, dan menolong karyawan yang dipimpinannya serta menonjolkan figur seorang ayah dalam mempengaruhi karyawan maka akan timbul kepuasan kerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa pimpinan yang memiliki tipe paternalistik sangat berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan.
4. Stress kerja karyawan BRI Kantor Regional Wilayah Medan berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi tingkat stress dikalangan karyawan BRI Kantor Regional BRI Wilayah Medan maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan sebaliknya semakin rendah tingkat stress yang dirasakan karyawan BRI Kantor Regional BRI Wilayah Medan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dialami. Kemudian tingkat stress kerja merupakan faktor yang berperan penting terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan melalui nilai signifikansi.
5. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BRI di kantor Regional Wilayah Medan. Tinggi rendahnya motivasi karyawan akan berdampak pada tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi maka akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja dan sebaliknya semakin rendah motivasi karyawan untuk bekerja maka akan semakin rendah kepuasan dalam bekerja. Dengan demikian motivasi berperan penting dalam menciptakan kepuasan dalam bekerja.



6. Pimpinan tipe paternalistik dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja melalui motivasi kerja di kantor Regional BRI Wilayah Medan. Dengan adanya pimpinan yang memiliki figure seorang ayah akan mendorong tercapainya motivasi karyawan sebab adanya pengakuan sebagai professional sehingga dapat menimbulkan kebanggan diri untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang bawahan.
7. Stress kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat berdampak pada kepuasan kerja melalui motivasi kerja di kantor Regional BRI Wilayah Medan. Karyawan BRI Kantor Regional BRI Wilayah Medan yang bisa menekan stress kerjanya maka akan terdorong baginya untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja dan dengan meningkatnya rasa motivasinya maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan BRI Kantor Regional Wilayah Medan. Dapat dikatakan bahwa motivasi sebagai perantara atau penghubung antara stress kerja terhadap kepuasan kerja yang memiliki makna bahwa meskipun adanya stress dalam bekerja tetapi apabila ditunjang atau didorong dengan motivasi yang besar maka akan muncul kepuasan kerja karyawan yang maksimal.



5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini telah memberikan kontribusi yang substansial terhadap pengujian gaya kepemimpinan paternalistik, stres kerja, motivasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor regional BRI wilayah Medan dengan aspek kemanusiaan dari keberlanjutan organisasi dalam hal kontribusi teoretis dan implikasi praktis bagi manajer menjelaskan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan paternalistik yang diimplementasikan oleh pimpinan BRI kantor regional wilayah Medan dinilai cukup baik yang dilihat dari nilai rata-ratanya yang dipaparkan melalui tabel analisis deskriptif variabel. Dengan demikian penelitian ini memberikan implikasi kepada pimpinan BRI untuk dapat menggunakan atau menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih membawa pengaruh yang lebih kuat, mendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan institusi mempertimbangkan dampak hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi. Kemudian yang perlu dibenahi adalah pimpinan BRI memberikan sanksi yang tegas pada saat karyawan melanggar aturan. Item pernyataan ini lebih rendah dibandingkan dengan item lainnya. Hal ini dibuktikan dilapangan bahwa karyawan merasa pimpinan BRI masih lemah pada karyawan yang melanggar aturan.

2. Berdasarkan analisis deskriptif stress kerja yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa rata-rata stress kerja di kantor regional BRI wilayah Medan cukup tinggi, untuk itu sebaiknya BRI dapat menekankan dan meminimalisir stress kerja yang dimiliki karyawan agar karyawan beranggapan bahwa institusi mendukung mereka dan membuat mereka merasa adalah bagian terpenting dalam perusahaan. Mengatasi hal demikian, pihak manajer BRI terlebih dahulu mengadakan pertemuan sebelum bekerja (*briefing*), hal ini digunakan sebagai wadah bagi karyawan untuk menyalurkan pendapatnya dan berdiskusi bagaimana tips dan trik jika target kerja ditetapkan tidak tercapai sehingga karyawan yang stress tersebut sangat terbantu dengan saran yang diberikan oleh atasan atau karyawan lainnya. Selain itu bertujuan untuk

menanamkan ideologi, budaya, norma-norma, dan pedoman dalam bekerja supaya karyawan merasa puas dengan perusahaan terkait dengan tugasnya masing-masing. Dalam hal ini juga *briefing* dapat digunakan sebagai utilitarian perspektif kemanusiaan untuk memperlakukan karyawan secara adil dan tepat serta memberikan apresiasi kepada karyawan agar dapat terus termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Pada variabel motivasi yaitu dengan meningkatkan indikator pendidikan dan pelatihan seperti mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal baru dan belajar keahlian baru untuk pengembangan karir di masa depan. Hal ini perlu ditingkatkan lagi oleh pihak BRI kantor regional wilayah Medan sebab item memiliki nilai TCR yang paling rendah dibandingkan dengan item lainnya. Dengan demikian hal ini masih dirasa belum maksimal oleh karyawan sebagai responden dalam penelitian ini. Lebih lanjut, untuk meningkatkan motivasi kerja maka yang harus dilakukan adalah mempertahankan tingkat stress pada kategori rendah dan pimpinan dalam memberikan arahan dan instruksi dengan cara mengayomi dan memberikan perlindungan selayaknya seorang ayah kepada anaknya yang pada akhirnya timbul dorongan dalam meningkatkan pekerjaan.
4. Agar dapat meningkatkan dan menjaga kepuasan kerja, maka manajemen BRI sebaiknya memperhatikan banyaknya beban kerja karyawan dalam mengurangi beban kerja dengan cara menambah jumlah karyawan sehingga karyawan merasa beban kerja yang mereka rasakan dapat berkurang.
5. Bagi manajer atau pimpinan BRI di kantor regional wilayah Medan perlu untuk lebih memperhatikan gaya kepemimpinan paternalistik, stres kerja, dan motivasi

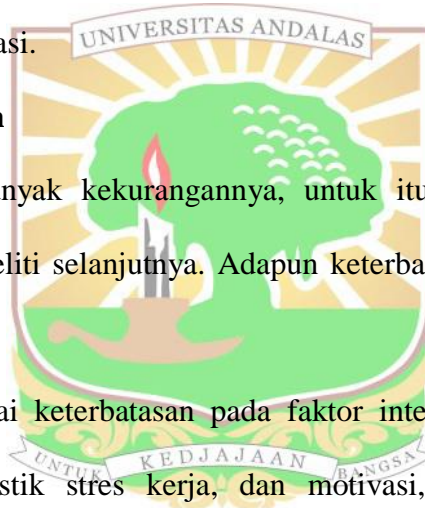
kerja karena efek dari ketiga hal tersebut sangat memberikan pengaruh yang cukup besar pada kepuasan kerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil olahan data yakni dibagian R square.

6. Terakhir, organisasi dapat mendorong penciptaan peluang khusus bagi karyawannya dan mendorong pimpinan untuk berperan aktif dengan berinteraksi satu sama lain di luar tempat kerja. Secara khusus, manajer sumber daya manusia harus mempertimbangkan untuk membuat atau mengubah strategi SDM seperti gaya kepemimpinan paternalistik, stres kerja, dan motivasi guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan di kantor regional BRI wilayah Medan dan keberlangsungan organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih banyak kekurangannya, untuk itu dimasa depan lebih dikembangkan lagi oleh peneliti selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada faktor internal saja seperti gaya kepemimpinan paternalistik stres kerja, dan motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya berdasarkan kuesioner saja dan tidak menggunakan metode wawancara secara mandalam dengan semua responden sebab pada umumnya data dari kuesioner bersifat bias.
3. Penelitian ini merupakan penelitian cross sectional sehingga mempunyai keterbatasan dalam generalisasi temuan.



4. Penelitian ini hanya dilakukan di kantor regional BRI wilayah Medan saja Jadi, tidak bisa digeneralisasi ke kantor regional BRI lainnya.

5.4 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan perbaikan-perbaikan atas hasil penelitian ini agar hasil penelitian ini dapat disempurnakan lagi dimasa yang akan datang. Berdasarkan keterbatasan hasil penelitian yang ditemukan maka ada beberapa saran bagi peneliti selanjutnya untuk:

1. Menambahkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tidak hanya dilihat dari gaya kepemimpinan, stress kerja, dan motivasi tetapi juga dapat menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasi dan keadilan serta adanya dukungan dari organisasi.
2. Menambahkan metode pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan masing-masing responden agar memperoleh fakta mengenai kondisi di lapangan yang lebih akurat.
3. Penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian longitudinal.
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas penelitian ini ke beberapa kantor regional BRI agar dapat digeneralisasikan hasil temuan penelitian.

