

BAB V

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

5.1 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan telah didapatkan hasil bahwa hipotesa pertama H_a terdapat pengaruh antara *Servant Leadership* terhadap Kepuasan Kerja, hasil uji regresi menunjukkan bahwa H_a memiliki nilai Sig. uji T $0,000 < 0,05$ yang menyatakan H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil tersebut sejalan dengan pernyataan Neuschel (dalam Aurora, 2009), *servant leadership* adalah orang dengan rasa kemanusiaan yang tinggi. Hasil tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wiwid (2019) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara *servant leadership* terhadap kepuasan kerja. Nilai positif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *servant leadership* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Damara (2015) yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara *servant leadership* dengan kepuasan kerja pada karyawan CV. Alam Sejati, koefisien korelasi positif artinya hubungan bersifat positif dimana semakin tinggi *servant leadership* yang menilai maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Kemudian hasil uji regresi linear sederhana memiliki nilai Sig.F $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh secara regresi sederhana antara *servant leadership* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bridgestone Tire Indonesia

Plant Karawang seksi member *Building* yang menjadi partisipan sebesar 44,1%, dan selebihnya 55,1% di pengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya hasil uji kategorisasi pada variabel menunjukkan bahwa partisipan yang menilai *servant leadership* rendah berjumlah 111 orang dengan persentase sebesar 58%, kemudian partisipan yang menilai tingkat *servant leadership* sedang berjumlah 43 orang dengan persentase 22%, selanjutnya partisipan yang menilai tingkat *servant leadership* tinggi berjumlah 38 orang dengan persentase 20%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa partisipan lebih mendominasi tingkat *servant leadership* yang rendah.

Kemudian hasil kategorisasi kepuasan kerja menunjukkan bahwa partisipan yang memiliki kepuasan kerja rendah berjumlah 117 orang dengan persentase sebesar 61%, kemudian partisipan yang memiliki tingkat kepuasan kerja sedang berjumlah 44 orang dengan persentase 23%, selanjutnya partisipan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi berjumlah 31 orang dengan persentase 16%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa partisipan lebih mendominasi tingkat kepuasan kerja yang rendah. Hasil uji kategorisasi tersebut didukung dari pernyataan Damara (2015) yang menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan pelayanan yang diterapkan maka akan meningkatkan pula kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bridgestone Tire Indonesia *Plant* Karawang seksi member *Building* yang menjadi partisipan sebanyak 16% memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam mejalani profesinya.

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

Terdapat pengaruh antara *Servant Leadership* terhadap *Kepuasan Kerja* pada karyawan PT. Bridgestone Tire Indonesia Plant Karawang member seksi Tire Building yang menjadi partisipan, dengan nilai Sig. uji T $0,000 < 0,05$ yang menyatakan H_a diterima dan H_0 ditolak.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi karyawan member seksi *Tire Building*

Hasil penelitian ini diharapkan khususnya bagi karyawan member seksi *tire building* dapat lebih membangun komunikasi yang lebih baik dengan rekan kerja ataupun dengan atasan. Agar tidak terjadi miskomunikasi saat bekerja sehingga segala sesuatu yang ingin disampaikan dapat terkomunikasi dengan baik.

2. Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi masukan bagi perusahaan PT. Bridgestone Tire Indonesia Plant Karawang khususnya manajemen seksi *tire building* agar lebih meningkatkan *awarnes* dan dapat menerima masukan maupun keluhan kesah karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini peneliti menyadari banyak yang perlu dievaluasi, oleh karena itu peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian tentang fenomena yang sama. Hendaknya menganalisa lebih dalam tentang fenomena tersebut, kemudian cari variabel yang mendukung. Karena pada penelitian ini telah diperoleh hasil bahwa pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja 44,1% dan 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti faktor rekan kerja, kondisi kerja, komunikasi, promosi, serta pendapatan atau gaji. Selanjutnya untuk pengambilan data sebaiknya melakukan secara *offline* dan lebih diperhatikan lagi partisipan dalam mengisi kuesioner, agar hasil yang didapatkan lebih maksimal. Dengan demikian diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperkaya pengetahuan mengenai fenomena ini secara mendalam.