

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat di tarik kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi tentang kepemimpinan adalah baik. Persepsi tentang kepuasan kerja adalah baik, persepsi tentang konflik pekerjaan-
2. keluarga dan budaya kerja pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Kupang adalah baik.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa variabel konflik pekerjaan-kelurga tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Kupang.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa variabel budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Kupang.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa variabel kepemimpinan tidakberpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Kupang.
6. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa variabel kepemimpinan tidak mampu memoderasi konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Kupang.

7. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa variabel kepemimpinan tidak mampu memoderasi budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Kupang.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan pada PT.Taspen (Persero) Kupang sebagai berikut:

1. PT. Taspen (Persero) Kupang perlu memperhatikan lagi karyawan dari tugas yang diberikan agar sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan sehingga tidak menimbulkan konflik pekerjaan dan keluarag dari karyawan. Oleh karena itu tugas yang diberikan harus sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan atau target yang telah ditetapkan sehingga dapat terciptanya hasil kerja yang efisien dan efektif serta terciptanya kepuasan kerja.
2. PT. Taspen (Persero) Kupang, perlu meningkatkan kualitas serta keterlibatan pemimpin dalam pengembangan dan kemajuan karyawan. Pemimpin harus mengembangkan dirinya lagi dalam hal kepemimpinan dan mempelajari ilmu – ilmu dan gaya kepemimpinan yang belum pernah ia dapatkan dan harus mengenal dan peka terhadap kondisi dari karyawan agar dapat terjalinnya hubungan yang baik antara karyawan dan pemimpin serta dapat terciptanya kualitas kerja yang bagus sehingga kepuasan kerjanya tercapai, misalnya mengadakan kegiatan-kegiatan dalam perusahaan guna memperkuat hubungan anatar karyawan dengan karyawan beserta keluarganya (*family gathering*)

3. Untuk menciptakan hasil kerja yang baik perlu adanya budaya kerja yang baik dalam diri karyawan. Budaya kerja yang baik dan positif bisa membantu dan mendorong semangat para karyawan untuk bekerja lebih giat untuk mencapai hasil. Dengan menciptakan budaya kerja yang baik, maka perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif serta mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan dan direncanakan.
4. Dikarenakan kontribusi variabel konflik pekerjaan-keluarga dan budaya kerja terhadap kepemimpinan serta kontribusi variabel konflik pekerjaan-keluarga, budaya kerja dan dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja masi tergolong moderet, maka disarankan untuk peneliti lain agar mencari variabel-variabel lain yang lebih berpengaruh atau memiliki pengaruh yang lebih besar.