

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dalam penelitian ini, secara menyeluruh, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Anggota Mako Korps Brimob Polri di Batalyon D. Hasil analisis data menunjukkan bahwa peningkatan Gaya Kepemimpinan berhubungan langsung dengan peningkatan tingkat kepuasan kerja. Begitu pula dengan kondisi Stres kerja yang positif, yang memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja anggota. Iklim Organisasi juga ternyata berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Dalam konteks ini, temuan ini mendukung teori-teori terkait dan hasil penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya manajemen gaya kepemimpinan, penanganan stres kerja yang baik, dan pengelolaan Iklim organisasi secara efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja anggota. Melihat hasil positif dan signifikan ini, dapat diharapkan bahwa upaya perbaikan dan pengembangan di bidang tersebut akan memberikan dampak positif yang lebih luas terhadap produktivitas dan kesejahteraan anggota. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Anggota Batalyon D di Mako Korps Brimob Polri.

1. Melalui pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan

terhadap Kepuasan Kerja anggota Mako Korps Brimob Polri di Batalyon D

2. Melalui pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Anggota Mako Korps Brimob Polri di Batalyon D.
3. Melalui pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Anggota Mako Korps Brimob Polri di Batalyon D.
4. Melalui pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Iklim Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Anggota Mako Korps Brimob Polri di Batalyon D.

Dengan diterimanya hipotesis, dapat dianggap bahwa temuan penelitian ini memiliki implikasi praktis dan teoritis yang penting. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan untuk pengembangan pengetahuan lebih lanjut atau sebagai dasar untuk implementasi kebijakan atau praktik di dunia nyata. Kesimpulan ini menjadi landasan untuk rekomendasi kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih baik di masa depan, guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang mengungkapkan dampak Gaya Kepemimpinan yang baik, Stres kerja yang tinggi, dan baiknya Iklim Organisasi, beberapa saran berikut dapat diusulkan untuk memperbaiki kondisi tersebut:

1. Gaya kepemimpinan di Batalyon D Mako Korps Brimob Polri sudah tinggi. Dalam hal ini gaya kepemimpinan para pimpinan harus dipertahankan agar kepuasan kerja anggota tetap bertahan dan meningkat.
2. Persaingan yang ketat dengan rekan kerja bisa terjadi. Penting mengelola masalah ini dengan bijak agar tidak merugikan hubungan kerja dan produktivitas tim. Jadikan persaingan sebagai untuk pertumbuhan dan pemahaman yang baik. Ambil hikmah dan pelajaran dari setiap masalah yang dihadapi. Ingatlah bahwa persaingan ketat yang sehat dapat memberikan energi dan memotivasi anggota, menciptakan inovasi, dan ide-ide yang lebih besar.
3. Iklim Organisasi di Batalyon D Mako Korps Brimob Polri sudah tinggi. menciptakan Iklim Organisasi yang baik bisa dilakukan dengan mencari rekan kerja yang memiliki pandangan positif atau nilai sejalan dengan pribadi dan bentuklah aliansi yang positif untuk membangun dukungan tim di dalam iklim organisasi. Tetaplah fokus pada pencapaian pribadi serta ciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan memberikan kontribusi yang positif.