

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data primer mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi *Business Service* dan Divisi *Consumer Service*, PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) Jakarta Timur, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pada Telkom baik karena telah terdapat kesamaan langkah dan persepsi karyawan dalam memandang budaya organisasi. Sementara gaya kepemimpinan juga cukup baik diterapkan oleh atasan langsung karyawan, terutama gaya kepemimpinan konsultatif yang menyediakan waktu khusus untuk karyawannya berkonsultasi dan memberikan motivasi untuk setiap aktivitas kerja mereka. Sementara itu, kepuasan kerja karyawan juga baik, tetapi masih ada beberapa indikator kepuasan kerja yang harus ditingkatkan, yaitu pengawasan dari atasan, promosi dan indikator pekerjaan itu sendiri.
2. Terbukti secara empiris gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Telkom Jakarta Timur.
3. Terbukti secara empiris budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Telkom Jakarta Timur.
4. Terbukti secara empiris gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Telkom Jakarta Timur. Jika dilakukan pengujian secara parsial, budaya

organisasi memiliki pengaruh yang signifikan, namun gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.2 Saran

1. Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan *item* pernyataan pada kuisisioner yang valid dan reliabel.
- b. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki nilai sebesar 50.4%, maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan.

2. Saran-saran yang ditujukan untuk PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom):

- a. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan konsultatif memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kepuasan kerja karyawan Telkom, hasil ini dapat menjadi pemikiran bagi manajer dengan selalu memberikan waktu untuk karyawan berkonsultasi dengan atasan dan selalu memberikan motivasi bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja mereka. Gaya kepemimpinan direktif, partisipatif dan delegatif sebaiknya juga tetap digunakan dan dapat dikombinasikan dengan gaya kepemimpinan konsultatif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Budaya organisasi yang ada di Telkom sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari respon positif karyawan dari hasil kuesioner. Yang perlu

dilakukan ke depannya adalah terus melakukan penyesuaian budaya organisasi dengan kondisi pasar dan persaingan industri telekomunikasi, terutama mengajak karyawan untuk melakukan inovasi sehingga kemampuan karyawan semakin berkembang dan Telkom dapat terus menjadi perusahaan telekomunikasi terdepan di Indonesia.

- c. Memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan mengkaji beberapa indikator, misalnya dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas pengawasan dari atasan, memperjelas sistem promosi sehingga seluruh karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir, dan memperhatikan respon dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal itu dilakukan untuk mencegah karyawan yang potensial tidak meninggalkan Telkom.