BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dampak gaya kepemimpinan struktur inisiasi dan konsiderasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan struktur inisiasi yang diterapkan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung berada dalam kategori cukup. Pimpinan cukup memahami arti penting hubungan kerja dengan bawahan sebagai mitra dalam bertugas sehingga terbangun komunikasi dan pola-pola komunkasi yang dibutuhakan untuk menjalin efektivitas dalam bertugas dengan bawahan. Pimpinan juga cukup bersedia untuk mendeskripsikan kerja untuk seluruh komponen sumber daya manusia didalam organisasi.
2. Gaya kepemimpinan struktur konsiderasi yang diterapkan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung berada dalam kategori cukup. Pimpinan cukup memahami arti penting dari sebuah persahabatan yang terjalin dengan karyawan sehingga pimpinan bersedia untuk memberikan kepercayaan yang cukup besar pada karyawan. Pimpinan juga cukup bersedia untuk menjalin hubungan baik dengan bawahan.
3. Kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) berada dalam kategori cukup. Sebagian besar karyawan sudah cukup puas atas

kelayakan gaji yang mereka terima, demikian juga dengan tantangan pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk maju serta kebijakan atasan.

4. Secara simultan gaya kepemimpinan struktur inisiasi dan konsiderasi memberikan dampak atau pengaruh sebesar 55,0% terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hasil pengujian menunjukkan gaya kepemimpinan struktur inisiasi dan konsiderasi memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan struktur inisiasi memberikan dampak sebesar 24,5% terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan struktur konsiderasi secara parsial memberikan dampak sebesar 30,5% terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan struktur Inisiasi pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung dalam klasifikasi cukup tetapi untuk menjaga agar hal tersebut berjalan dengan baik dan optimal maka diperlukan pemimpin yang lebih mendeskripsikan dan menguraikan tentang tugas-tugas dan tujuan dalam pencapaiannya sehingga dapat mempermudah dalam penyelesaian tugas yang berujung kepada kepuasan kerja

2. Gaya Kepemimpinan struktur Konsiderasi pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung berdasarkan hasil penelitian berada pada klasifikasi cukup. Namun ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan untuk permasalahan hubungan individu antara atasan dengan bawahan. Penulis menyarankan agar pemimpin sebaiknya dapat lebih mendekatkan dirinya kepada karyawan dan mencoba masuk dalam ruang lingkup karyawan dengan sering mengadakan acara-acara rekreasi bersama, pengajian dan lain-lain, agar lebih memahami apa saja yang menjadi kendala-kendala dan keinginan karyawan sehingga mampu mendongkrak semangat dan kemajuan karyawan dan perusahaan.

3. Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung berdasarkan hasil penelitian berada pada klasifikasi cukup. Namun ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan untuk permasalahan ini. Penulis menyarankan agar perusahaan juga memperhatikan hal-hal yang dapat menunjang kepuasan kerja karyawan agar karyawan merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan setelah apa yang mereka berikan untuk kemajuan perusahaan salah satu contohnya yaitu dalam pengambilan keputusan, tidak merugikan kedua belah pihak antara kemajuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

4. Gaya kepemimpinan struktur Inisiasi dan Konsiderasi berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. Oleh karena itu perusahaan diharapkan lebih memberikan perhatian

mengenai penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan saling berguna bagi perusahaan serta bagi karyawannya sehingga karyawan dapat merasakan adanya hubungan timbal balik antara kemajuan perusahaan dan peningkatan kepuasan kerja karyawan.