

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisa secara keseluruhan, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional di unit Network Area & Is Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat dikategorikan Kurang Baik.Yang didalamnya diukur melalui 4 indikator yaitu gaya menyuruh,gaya menjual,gaya berpartisipasi dan gaya mendelegasi.Dimana indikator paling rendah adalah Gaya menyuruh dikategorikan Tidak Baik yang dimana atasan kurang melakukan pengarahan secara spesifik dan kurang memberikan contoh yang tepat sesuai dengan keadaan yang sebenarnya di lapangan. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.Sedangkan Indikator yang memiliki skor terbesar adalah Indikator Gaya Mendelegasi yang dimana dikategorikan Cukup Baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja di unit Network Area & Is Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat dikategorikan Kurang Baik. Yang didalamnya diukur melalui 5 indikator yaitu kebutuhan fisiologi,kebutuhan rasa aman,kebutuhan sosial,kebutuhan harga diri/pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri.Dimana indikator paling rendah adalah Kebutuhan Fisiologi yang dimana kurang memberikan

rasa aman dalam bekerja, mengapresiasi berupa penghargaan pada karyawan yang telah mendedikasikan waktu dan tenaga untuk bekerja pada perusahaan. Sedangkan indikator yang memiliki skor terbesar adalah indikator Kebutuhan Sosial yang dimana dikategorikan Cukup Baik.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja di unit Network Area & Is Operation PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat dikategorikan Kurang Baik. Yang didalamnya diukur melalui 4 indikator yaitu psikologis, sosial, fisik dan finansial. Dimana indikator paling rendah adalah Fisik yang dimana kurang memenuhi keinginan dan kebutuhan pada karyawan, dengan menambahkan beberapa fasilitas sarana prasarana dan juga terkait kegiatan operasional yang dapat menunjang pekerjaan dengan baik. Sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan optimal. Sedangkan indikator yang memiliki skor terbesar adalah indikator Sosial yang dimana dikategorikan Cukup Baik.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan di unit Network Area & Is Operation PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat dikategorikan Cukup Baik. Yang didalamnya diukur melalui 5 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama karyawan, tanggung jawab dan inisiatif. Dimana indikator paling rendah adalah Kuantitas Kerja yang dimana karyawan yang bersangkutan tidak dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan. Sedangkan indikator yang memiliki skor terbesar adalah indikator Tanggung Jawab yang dikategorikan Cukup Baik.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Sehingga para manajer perlu memahami proses psikologis ini jika mereka ingin berhasil memandu para karyawan menuju atau mencapai sasaran organisasi, dengan kata lain motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja. Seharusnya karyawan terpenuhi kebutuhan individunya yang terkait dengan imbalan-imbalan yang akan mereka terima setelah melakukan sebuah pekerjaan sehingga produktivitas karyawan meningkat.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga Karyawan dengan diberikan motivasi kerja yang baik, diberikan tugas sesuai dengan kemampuan nya, dan hasil kerjanya mendapatkan apresiasi akan membuat karyawan tersebut memperoleh kepuasan atas kerja nya diperusahaan.
8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Seharusnya Pemimpin mampu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam pengerjaan tugas sehingga karyawan dapat bertanya apabila ia tidak mengerti dalam suatu hal, karyawan juga diberikan kesempatan untuk dapat menyampaikan pendapatnya berupa ide-ide terkait dalam pemecahan suatu masalah.

9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. sehingga motivasi dapat diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, Fasilitas kerja, kebijakan pimpinan dan pola kepemimpinan yang akan menimbulkan peningkatan pada kinerja karyawan tersebut.
10. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan situasional dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan Situasional dapat mempengaruhi dan didapatnya kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. yang dimana mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka karyawan akan bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerjanya
11. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka Hal ini menunjukkan jika motivasi kerja pada karyawan dan diperolehnya kepuasan kerja pada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dimana dapat mempengaruhi dan memberikan dukungan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka karyawan akan bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerjanya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. Penulis mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya Pemimpin Perusahaan pada unit Unit Network Area & Is Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat Menumbuhkan Gaya Kepemimpinan Situasional, Pemimpin dapat memberikan arahan atau tugas, ikut andil dalam memecahkan masalah, mendengarkan masukan dari karyawan , dan memberikan contoh yang tepat sesuai dengan keadaan yang sebenarnya di lapangan. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Hendaknya Pemimpin Perusahaan pada Unit Network Area & Is Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat Meningkatkan pemberian Motivasi Kerja kepada karyawan, dengan memberikan rasa aman dalam bekerja, mengapresiasi berupa penghargaan pada karyawan yang telah mendedikasikan waktu dan tenaga untuk bekerja pada perusahaan.
3. Hendaknya perusahaan dapat memberikan Kepuasan Kerja yang dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan pada karyawan, dengan menambahkan beberapa fasilitas sarana prasaran dan juga terkait kegiatan operasional yang dapat menunjang pekerjaan dengan baik. Sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan optimal.

4. Hendaknya Semua karyawan yang terlibat dalam Unit Network Area & Is Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat dapat meningkatkan Kerja sama, Tanggung Jawab, dan kualitas kerja. Sehingga pekerjaan yang ada diperusahaan dapat terselesaikan dengan baik dan tujuan perusahaan melayani konsumen pun tercapai.
5. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi dalam penambahan ilmu pengetahuan dan juga referensi dibidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Sehingga penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih baik dan diterima secara umum.