

Bab 6

Kesimpulan dan Saran

6.1. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan-perhitungan rata-rata pada data yang telah didapat oleh penulis, untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan utama dalam penelitian ini, dalam hal gaya kepemimpinan yang digunakan saat ini dan yang diharapkan oleh para responden, didapati bahwa gaya kepemimpinan yang cenderung terjadi hingga saat ini ialah gaya kepemimpinan Selling, dimana terjadi sebuah pola kepemimpinan yang tegas, cukup keras namun masih ada komunikasi yang cenderung terbatas namun dapat saling mengerti diantara pemimpin dan anggota SATPAM di area perkantoran PT. INTI (Persero). Disamping itu, gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh para responden pada kepemimpinan yang ada selanjutnya adalah gaya kepemimpinan yang cenderung sama, yaitu gaya kepemimpinan Selling, seperti yang sudah ada. Menurut pengamatan penulis selama melakukan penelitian di area perkantoran PT. INTI (Persero), hubungan yang terjadi antara komandan regu dan anggota kepada Kepala SATPAM cenderung terbatas, namun tidak jarang Kepala SATPAM melakukan pendekatan-pendekatan yang cenderung ramah, dalam rangka menjaga hubungan dan

atas keinginan Kepala SATPAM akan keadaan pada anggota, seperti biasanya pada apel yang dilaksanakan pada detiap pergantian shift jaga.

Mengenai kepuasan kerja, dapat dikatakan bahwa rata-rata, responden merasa biasa saja dengan keadaan yang ada kini dalam bekerja, bila dilihat dari nilai rata-rata. Hal ini juga dapat dijelaskan secara singkat, bahwa satu factor utama yang sebenarnya terlihat menurunkan tingkat kepuasan kerja adalah dalam hal kenaikan jabatan atau promosi yang sebenarnya, terlihat mustahil terjadi karena sistem kepegawaian pada SATPAM tidak selayaknya yang ada seperti di kantor-kantor pada umumnya, dimana seseorang dapat naik tingkat oleh karena prestasi atau kemampuan yang dimiliki secara individu.

Mengenai pertanyaan terhadap ada tidaknya hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja, telah didapat bahwa kedua variabel tidak memiliki hubungan yang dignifikan, disamping arah hubungan diantara kedua variabel adalah cenderung positif bila dilihat pada setiap uji korelasi yang ada, atau saling tolak. Sehingga dengan begitu, terjawab sudah seluruh pertanyaan yang ada pada karya tulis ini.

6.2. Saran

Dari penulis sendiri, melihat hasil jawaban responden yang telah ditinjau ulang melalui perhitungan dan pemberian posisi pada setiap jawaban responden, maka penulis menyarankan kepada Kepala SATPAM di PT. INTI (Persero) untuk tetap memberikan corak-corak atau kepemimpinan yang sebenarnya sama, yaitu gaya kepemimpinan Selling, dimana seorang pemimpin menerapkan kepemimpinan yang tegas dan cenderung memutuskan hal dalam tugas secara pribadi namun masih memiliki sisi demokratis yang terbatas. Namun, Kepala SATPAM juga dapat mencoba, untuk mulai menerapkan gaya kepemimpinan lainnya, dengan tujuan sekiranya kepemimpinan yang ada ke depannya dapat menjadi suatu hubungan yang lebih baik, secara pribadi maupun sebagai suatu kesatuan dalam hal kerja.

Mengenai kepuasan kerja, responden melihat bahwa kepemimpinan yang ada juga perlu memperhatikan kerja dari para responden yang berperan juga sebagai anggota SATPAM, karena aspek supervisi yang dinilai masih kurang baik oleh para responden, maka dengan begitu, penulis memberi saran kepada Kepala SATPAM di area perkantoran PT. INTI (Persero)

untuk tetap memberikan perhatian yang lebih juga terhadap pemberian perhatian kerja terhadap para anggota, terutama dalam kebutuhan-kebutuhan kerja yang sekiranya di masa yang akan datang, penilaian kepuasan kerja di masa yang akan datang akan menjadi lebih baik, tidak lupa juga terhadap penilaian terhadap supervisi dalam kerja.

Daftar Pustaka

- Timpe, A. Dale. 1992. *Kinerja*; penerjemah Sofyan Cikmat, Seri 6 : Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior* (12th ed.). New York : McGraw-Hill.
- Davis, Keith. 1989. *Human Behaviour at Work : Organizational Behavior*. (8th ed.). New York : McGraw-Hill.
- Sekaran, Uma. 2003. *Reserch Method For Business* (4th ed.). New York : McGraw-Hill.
- Nazir, Moh. Ph. D. 1988. *Metode Penelitian*. Cetakan Ketiga, Jakarta : Gahlia Indo.
- Robbins, Stephen P. 2013, *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson.
- Suta, Arya et al. 2011. *Leadership*. Cetakan Pertama, Jakarta : The Arya Suta Center.
- Sugiyono, 2012. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- As'ad, Moh. 2002. *Psikologi Industri*. Jogjakarta : Liberty.
- Soeratno, dkk, 1988, *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : BPFE.
- Salani. 2006. *Kepuasan Kerja Pada Karyawan Produksi PT. Dystar Colours Indonesia*. Jakarta: Jurnal Skripsi Universitas Gunadarma. Retrieved from : http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/psychology/2006/Artikel_10501191.pdf . (Retrieved Dec,20th 2016)

Sumber Informasi Perusahaan

PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero)

Website : www.inti.co.id

Sejarah Perusahaan

Website : <http://www.inti.co.id/index.php/id/2015-06-18-06-35-00/riwayat-singkat>