

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada Bab ini, berisi kesimpulan penelitian dari hasil dan pembahasan pada bab IV dalam bentuk poin dan rekomendasi bagi yang ditujukan kepada pihak-pihak yang terkait serta saran bagi peneliti selanjutnya.

A. Kesimpulan

Berikut adalah kesimpulan dari hasil analisis mengenai hubungan *organizational culture* dengan *authentic leadership* pada karyawan di PT Pos Indonesia:

1. *Organizational culture* pada PT Pos Indonesia mayoritas berada pada kategori lemah. Kategori lemah dapat diartikan bahwa segala makna tentang *organizational culture* yang diartikan oleh karyawan pada PT Pos Indonesia belum sesuai dengan makna *organizational culture* PT Pos Indonesia. Hal ini dikarenakan *company value* atau *culture* tersebut sulit untuk didefinisikan secara sempurna adanya gap pengertian tentang kultur tersebut. Persepsi karyawan mengenai *organizational culture* di PT Pos Indonesia adalah perusahaan tidak memiliki mekanisme untuk mencapai karakteristik *organizational culture* sesuai dengan teori. Perbaikan kondisi kerja dalam rangka mencapai poin-poin tersebut lebih karena kesadaran pribadi karyawan. Serta adanya perbedaan antara karyawan lama dengan karyawan baru dalam mengembangkan *company culture* pada PT Pos Indonesia.
2. *Authentic leadership* pada karyawan di PT Pos Indonesia mayoritas berada pada kategori rendah. Kategori rendah dapat diartikan bahwa segala aspek tentang *self-awareness*, *transparency*, *ethical/moral*, dan *balanced processing* pada karyawan di PT Pos Indonesia masih dalam tahap yang perlu dikembangkan dan ditingkatkan kembali. Dimana belum adanya keinginan agar terbuka pada karyawan dan sulit untuk membangun kepercayaan antar kolega maupun karyawan. Dibutuhkan untuk adanya kesadaran terhadap dirinya, seimbang dalam menjalankan profesinya, tidak adanya bias dalam mengambil keputusan, adaptasi

dengan kelompoknya dan disesuaikan dengan sekitarnya. Serta pengembangan *leadership* yang berasal dari *leadership competency* kurang terstruktur sehingga tidak dapat langsung dijalankan pada karyawan PT Pos Indonesia.

3. Korelasi dari *organizational culture* dan *authentic leadership* pada karyawan di PT Pos Indonesia berada pada kategori rendah. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya peran dari kedua pihak yaitu karyawan maupun perusahaan itu untuk meningkatkan kualitas perusahaan tersebut dengan adanya *fixed company value/culture*. Tetapi kurangnya dalam hal sosialisasi dan terjadinya ketidakterbukaan antara atasan dengan bawahan yang menyebabkan rendahnya *authentic leadership behavior* karyawan.

B. Rekomendasi

1. Bagi pihak PT Pos Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan hasil tentang *organizational culture* PT Pos Indonesia dan *authentic leadership* karyawan di PT Pos Indonesia. Diharapkan pula dapat memberikan pengetahuan tambahan mengenai *organizational culture* dan *authentic leadership* agar dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Apabila PT Pos Indonesia sudah mencapai *company value* dan *core value* yang dapat disesuaikan dengan persepsi dan pemikiran karyawan, maka karyawan pun akan dapat meningkatkan *authentic leadership behavior* dan dapat menghasilkan lingkungan kerja yang positif. Sama halnya dengan pemimpin dan karyawan di PT Pos Indonesia yang sebaiknya menyamakan persepsi dan pemikiran dengan *company culture* PT Pos Indonesia.

PT Pos Indonesia diharapkan dapat meningkatkan atau menciptakan kembali *organizational culture* yang sesuai dengan misi utama, nilai, kepercayaan, norma, dan pemikiran yang dimiliki perusahaan ataupun pemimpin dan pendiri, sehingga mampu membentuk *organizational culture* yang kuat. Selain itu, peran *top management* dan sumber daya

manusia adalah salah satu hal penting yang bisa berdampak pada *organizational culture* itu sendiri, dengan adanya keinginan untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja pada karyawan. Pengembangan karir pada karyawan, mempertahankan beberapa jabatan dan mempertahankan agar tidak terjadinya *turn over*, adalah beberapa cara yang dapat mengembangkan *organizational culture*. Hal lainnya adalah sosialisasi antar karyawan lama dengan karyawan baru. Agar dapat adanya keselarasan cara pandang dan pemahaman tentang *organizational culture* tersebut.

Organisasi juga dapat meningkatkan dan membantu mengembangkan *authentic leadership* pada karyawan walaupun *authentic* itu sendiri berasal dari individu tersebut. Seperti halnya, adanya *role play* atau pertemuan yang diadakan tanpa ada pemimpin, sehingga pemimpin dapat mengetahui potensi *leadership* pada setiap karyawan, dan juga tidak adanya bias dalam pengambilan keputusan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggali lebih dalam tentang *organizational culture* dan *authentic leadership* secara teori maupun pada lapangan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan *in-depth interview* pada responden yang akan digunakan dalam penelitian selanjutnya agar menghasilkan yang lebih jelas dan detail terhadap kedua variabel tersebut. Diharapkan pula lebih mendetail terhadap dimensi dan indikator pada setiap variabel untuk memudahkan dalam menganalisis dan memberikan kesimpulan.

Walaupun penelitian ini tentang kepemimpinan, hal yang paling baik dilakukan dalam melakukan penelitian ini adalah tidak hanya meneliti pada atasan atau *top management* saja, tetapi pada karyawan lainnya dan lingkungan lainnya agar mendapat informasi dan data yang lebih akurat dan terpercaya.