

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan regresi berganda antara kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pada pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kepemimpinan dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari *Idealized influence*, *Inspirational motivation*, *Intellectual simulation*, *Indivualized consideration*. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya dapat dikatakan kurang efektif dan perlu dilakukanan peningkatan kepemimpinan. Dimensi *idealized influence* memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi *Intellectual simulation* persepsi paling rendah secara keseluruhan.
2. Tingkat mengenai lingkungan kerja sosial dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari hubungan kerja dengan atasan dan hubungan kerja dengan rekan kerja berada pada kategori kondusif. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sosial yang dimiliki pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya dapat dikatakan sudah tinggi namun masih perlu ditingkatkan. Dimensi hubungan kerja dengan rekan kerja memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi hubungan kerja dengan atasan memiliki penilaian persepsi paling rendah secara keseluruhan.
3. Gambaran mengenai kinerja dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya dapat dikatakan sudah tinggi namun masih perlu ditingkatkan. Dimensi komitmen kerja memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi kuantitas memiliki penilaian persepsi paling rendah secara keseluruhan.

4. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat kepemimpinan, maka semakin rendah kinerja pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya begitupula sebaliknya, jika kepemimpinan efektif atau tinggi, maka semakin tinggi kinerja pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya.
5. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja sosial berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja sosial, maka semakin tinggi juga kinerja pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya.
6. Berdasarkan penelitian diatas menyatakan bahwa, kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial pegawai secara bersama-sama, maka semakin rendah kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja sosial dan kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan di PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya dapat ditingkatkan pada aspek dimana sebaiknya pegawai diberikan kepercayaan dan pengetahuan dalam pekerjaan sehingga dapat mengeksplorasi kemampuan pribadi lebih dalam lagi dan meningkatkan keefektifan kepemimpinan secara personal dan organisasi.
2. Lingkungan kerja sosial PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya dapat ditingkatkan pada aspek hubungan kerja dengan atasan seperti memberikan lebih memperbaiki komunikasi, memberikan kepercayaan, motivasi dan pengetahuan lebih banyak pada pegawai sehingga pegawai dapat lebih percaya dan patuh saat bekerja agar tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik.
3. Kinerja di PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) wilayah Kota Tasikmalaya dapat ditingkatkan pada aspek kualitas, dengan cara menargetkan waktu kerja

dan penyelesaian tugas saat bekerja dengan lebih baik lagi sehingga pekerjaan terselesaikan lebih efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

4. Hasil penelitian menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus meningkatkan efektivitas kepemimpinan dengan meningkatkan keterlibatan pemimpin dalam membimbing pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya.
5. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja sosial berpengaruh terhadap kinerja, dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus meningkatkan hubungan kerja dengan atasan dengan memperbaiki komunikasi atasan dengan bawahan, perusahaan dapat melakukan kegiatan seperti *gathering*, kajian, atau olahraga rutin untuk meningkatkan komunikasi dan mempererat hubungan atasan dengan bawahan.
6. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja. Dengan demikian penulis merekomendasikan supaya pemimpin terus meningkatkan kepercayaan dan komunikasi kerja, agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kinerja yang baik dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan pegawai dalam menjalankan tugas. Faktor kinerja juga bisa dinilai dari waktu kerja, jumlah absen, keterlambatan, dan lamanya masa kerja.