

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN Icon Plus Kota Bengkulu, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan rasa dihargai, serta menumbuhkan kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.
2. Budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin kuat dan positif budaya organisasi yang diterapkan, seperti adanya nilai kerja sama, kedisiplinan, tanggung jawab, serta komunikasi yang baik antar anggota organisasi, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang baik mampu membentuk lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.
3. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kepuasan

kerja. Gaya kepemimpinan yang baik akan lebih efektif apabila didukung oleh budaya organisasi yang positif.

## **5.2 SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

### **1. Kepemimpinan**

Disarankan agar pimpinan PT. PLN Icon Plus Kota Bengkulu tetap mempertahankan sikap terbuka dan komunikatif dalam menerima masukan dari karyawan, sekaligus meningkatkan peran sebagai motivator dalam organisasi. Pimpinan perlu lebih aktif memberikan dorongan semangat, penghargaan atas pencapaian kerja, serta arahan yang jelas mengenai target dan harapan perusahaan agar karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi. Selain itu, pembinaan secara rutin, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan keteladanan dalam bekerja juga perlu ditingkatkan untuk membangun kepercayaan diri serta komitmen karyawan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang sudah baik dapat semakin optimal dalam mendorong peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

### **2. Budaya Organisasi**

Disarankan agar PT. PLN Icon Plus Kota Bengkulu memperkuat budaya organisasi yang tidak hanya menekankan keterbukaan komunikasi, tetapi juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang suportif dan memotivasi. Budaya organisasi perlu diarahkan pada nilai-nilai kolaborasi, apresiasi kinerja, dan semangat kerja tim sehingga motivasi tidak hanya bergantung pada pimpinan, tetapi juga tumbuh dari interaksi antar karyawan. Perusahaan dapat membangun

budaya penghargaan, forum komunikasi rutin, serta kegiatan internal yang mempererat kebersamaan dan meningkatkan semangat kerja. Dengan budaya organisasi yang kuat, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan karyawan, diharapkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

### **3. Kepuasan Kerja Karyawan**

Disarankan agar PT. PLN Icon Plus Kota Bengkulu terus mempertahankan tingkat kepuasan kerja karyawan yang sudah berada dalam kategori baik dengan memberikan apresiasi atas pencapaian hasil kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta menyediakan peluang pengembangan kompetensi dan karier. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan aspek kedisiplinan waktu melalui pembinaan, pengawasan yang konsisten, serta penerapan sistem reward and punishment yang adil agar karyawan lebih termotivasi untuk datang tepat waktu. Manajemen juga dapat memberikan sosialisasi mengenai pentingnya ketepatan waktu sebagai bagian dari profesionalisme kerja. Dengan langkah tersebut, kepuasan kerja tidak hanya tercermin dari hasil kerja yang dicapai, tetapi juga dari sikap disiplin dan tanggung jawab yang mendukung produktivitas organisasi secara keseluruhan.