

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan di antaranya sbb:

1. Gaya kepemimpinan atasan pada *Balai Pertemuan Bumi Sangkuriang* dikatakan baik karena atasan:
 - Mampu memberikan instruksi spesifik dan mengawasi pelaksanaan tugas secara ketat kepada bawahan ketika bawahan merasa tidak mampu dan tidak ada keinginan untuk menyelesaikan tugas yang begitu banyak. Disini peran atasan terlihat penting dengan tujuan agar karyawan tidak melakukan kesalahan dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.
 - Ketika bawahan tidak mampu menyelesaikan tugas tapi merasa percaya diri mengerjakannya, atasan selalu siap sedia memberikan arahan dan menyediakan kesempatan bawahan untuk mendapatkan penjelasan lebih lanjut. Disini atasan tampak peduli dengan bawahan, karena atasan tahu bahwa bawahan punya keinginan kuat untuk menyelesaikan tugas tetapi mengalami masalah dalam penyelesaian tugasnya, maka atasan selalu siap sedia dalam memberikan solusi bagi bawahan agar bawahan dapat melanjutkan tugasnya.

- Bawahan yang mempunyai potensi menyelesaikan suatu pekerjaan tapi tidak ada niat untuk mengerjakannya akan segera dibantu oleh atasan dengan cara mengadakan konsultasi dan solusi untuk menambah semangat karyawan serta mencari tahu alasan bawahan kenapa tidak mau mengerjakan tugasnya sedangkan bawahan mempunyai *skill* yang dibutuhkan.
- Ketika bawahan mampu dan percaya diri mengerjakan suatu pekerjaan, atasan tidak akan ragu untuk menyerahkan tanggung jawab terhadap pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugasnya kepada bawahan. Atasan tampak begitu yakin memberikan tanggung jawab terhadap bawahan karena bawahan dinilai telah mempunyai kematangan dan pengalaman yang cukup untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik.
- Apabila bawahan termotivasi mengerjakan tugas yang mampu dikerjakan dengan inisiatif sendiri, maka atasan hanya memberikan pengarahan dan menyediakan kesempatan untuk mendapatkan informasi tambahan. Dengan begini maka atasan hanya perlu memberikan poin –poin penting tentang tata cara pengerjaan tugasnya tanpa perlu lagi memberi semangat kepada bawahan karena bawahan dianggap mempunyai kesadaran dan percaya diri yang tinggi.
- Atasan segera memberikan instruksi dan pengawasan yang ketat dan jelas secara rutin kepada bawahan bila kemampuan serta motivasi untuk mengerjakan tugas dianggap kurang memadai. Hal ini dilakukan atasan

agar bawahan tidak melakukan kesalahan dalam pembuatan tugasnya karena potensi bawahan kurang serta tidak ada niat untuk menyelesaikan tugasnya sehingga diberikan arahan dan diawasi secara rutin agar bawahan dapat meningkatkan potensi dan menumbuhkan kepercayaan dirinya.

- Atasan selalu memperhatikan kemampuan bawahan dalam mengerjakan tugas ketika memberikan pengarahan dalam melaksanakan tugas. Hal ini dilakukan karena atasan ingin mengontrol dan mengetahui kekurangan dari setiap bawahan sehingga atasan dapat membenahi serta menghindari terjadinya kegagalan dalam pembuatan tugas.
- Atasan memotivasi bawahan dengan berbagi ide atau saran ketika bawahan merasa tidak percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini dimaksudkan agar bawahan dapat menghindari stress kerja dan mendapatkan kepercayaan diri dalam pembuatan tugasnya.

2. Tingkat kinerja karyawan pada *Balai Pertemuan Bumi Sangkuriang* dikatakan baik karena karyawan:

- Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kinerja yang ditentukan oleh perusahaan. Disini terlihat bahwa karyawan dapat mengikuti instruksi dari atasan serta mempunyai motivasi yang kuat untuk menyelesaikan tugasnya sehingga karyawan dapat mencapai target perusahaan.
- selalu mengikuti perintah atau instruksi yang diberikan oleh pimpinan. Ini membuktikan bahwa karyawan mengerti dan memahami serta

memperhatikan dengan baik apa yang atasan jelaskan dan menerapkannya dalam pembuatan tugas.

- Dapat memberikan saran yang berguna bagi perusahaan. Hal ini secara lebih umum dimaksudkan agar perusahaan dapat mendengarkan aspirasi bawahan tentang hal-hal apa saja yang perlu ditambahkan untuk mendukung kelancaran bawahan dalam bekerja.
- Bawahan bersedia menerima akibat atau konsekuensi dari apa yang bawahan lakukan dan hasilkan. Hal seperti ini dilakukan agar bawahan tidak bisa berbuat melewati batas serta peraturan perusahaan dibuat untuk dipatuhi sehingga bawahan sadar dan bertanggung jawab akan hasil perbuatannya. Mencerminkan bahwa bawahan bersikap profesional.
- Bawahan selalu dapat mengatasi masalah akibat situasi yang berubah. Adaptasi yang cepat dan sikap profesional karyawan membuat karyawan dapat menyesuaikan diri dengan situasi perubahan manajemen didalam perusahaan.
- Bawahan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau lebih cepat dari batas waktu yang ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa bawahan mampu dan mengikuti petunjuk tanpa perlu arahan dari atasan untuk mencapai target.
- Bawahan taat terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan. Hal ini dilakukan agar bawahan tidak berbuat melewati batas serta bagi bawahan yang melanggar akan dikenai sanksi.
- Bawahan menggunakan kesempatan yang diberikan perusahaan untuk memberikan saran-saran dalam rangka pengembangan perusahaan. Hal ini

secara lebih spesifik digunakan untuk membenahi kelemahan dan membangun perusahaan kearah yang lebih baik serta menciptakan inovasi baru dari ide bawahan.

- Bawahan mampu bekerja sama dengan rekan kerja. Ini menunjukkan bahwa kekompakan tim diperlukan untuk mencapai target perusahaan.
 - Usulan pemecahan masalah (solusi) yang bawahan tawarkan menjadi dasar pengambilan keputusan. Semua pemecahan masalah yang terjadi dalam perusahaan telah terlebih dahulu didiskusikan dengan mempertimbangkan usulan bawahan tanpa menganggap enteng usulan tersebut.
 - Bawahan menggunakan fasilitas yang disediakan perusahaan secara efisien dan bertanggung jawab. Hal ini dimaksudkan agar bawahan tidak menggunakan fasilitas melebihi batas wajar dan menggunakannya sesuai dengan kebutuhan agar tidak merugikan perusahaan.
3. Kepemimpinan Situasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal ini ditunjukkan dengan derajat Regresi berdasarkan perhitungan Regresi Linear Sederhana. Pada Regresi antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,721 menunjukkan hubungan yang positif, searah, dan kuat, signifikan pada $0,000 < 0,005$. Sedangkan melalui perhitungan koefisien determinasi didapatkan Gaya Kepemimpinan pegawai terhadap pekerjaannya mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 51,98% dan sisanya 48,02% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari penemuan dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat bagi *Balai Pertemuan Bumi Sangkuriang* sebagai objek penelitian, yang diantaranya sbb:

1. Penerapan kebijakan yang diberikan Balai Pertemuan Bumi Sangkuriang terhadap bawahan tentang peraturan menggunakan fasilitas yang disediakan perusahaan sudah cukup tepat tapi masih harus dibenahi tentang tata cara penggunaan fasilitas yang lebih spesifik seperti batas wajar penggunaannya.
2. Bagi bawahan yang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau lebih cepat dari batas waktu yang ditetapkan boleh diberikan penghargaan atau kenaikan posisi jabatan serta kenaikan gaji atas hasil usahanya dalam mencapai target.
3. Terlalu sering pergantian *shift* yang dilakukan manajemen Balai Pertemuan Bumi Sangkuriang pada bagian *receptionist* menyebabkan tidak efisien dan boros sehingga harus dimaksimalkan dengan mengganti sewajarnya.
4. Hal yang perlu ditekankan adalah bawahan mampu bekerja sama dengan rekan kerjakarena ini mencerminkan bahwa Balai Pertemuan Bumi Sangkuriang adalah sebuah organisasi yang mementingkan kekompakan anggotanya.
5. Dengan asas kebersamaan antar para anggota, maka adanya pemecatan pada karyawan atau anggota yang masih bisa ditanggulangi dapat diminimalisir

dengan cara mengadakan konsultasi atau memotivasi serta saling bertukar pikiran.