

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Penelitian serupa mengenai hubungan pendelegasian wewenang dengan prestasi kerja telah dilakukan oleh Desanti (2003) terhadap para karyawan yang bekerja di salah satu perusahaan jasa telekomunikasi di Lampung. Penelitian tersebut memiliki hasil yang sama, yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara pendelegasian wewenang dengan prestasi kerja; oleh karena itu penelitian ini bermaksud untuk menguji kembali apakah hasil dari penelitian yang telah dilakukan tersebut tetap konsisten, walaupun dengan sampel yang berbeda.

Dari hasil analisis data dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan bahwa pendelegasian wewenang secara signifikan berhubungan positif dengan prestasi kerja.

#### **5.2 Implikasi dan Saran bagi Perusahaan**

Berdasarkan berbagai penemuan dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang kiranya dapat memberikan berbagai manfaat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi pihak perusahaan sebagai objek dalam penelitian ini, dalam memahami serta mengelola tingkat kepercayaan atasan dan motivasi kerja karyawan yang baik; dalam hubungannya dengan adanya pendelegasian wewenang di masa sekarang dan di masa yang

akan datang. Hal ini tersebut juga dapat membantu pihak perusahaan apabila ingin meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Untuk tercapainya kegiatan pendelegasian wewenang guna meringankan pekerjaan pimpinan, maka pimpinan harus lebih meningkatkan kepercayaan kepada bawahan, berupa kebebasan untuk memilih teknik yang dianggapnya tepat untuk mengerjakan tugas yang dilimpahkan kepadanya. Hal ini penting karena dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja bawahan yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan prestasi kerjanya.
3. Pimpinan sebaiknya juga lebih meningkatkan motivasi bawahan yang menerima delegasi wewenang dari atasannya, yang dapat dilakukan dengan beberapa cara; antara lain melalui insentif, pujian, atau penghargaan; sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat lebih ditingkatkan. Apabila terjadi, maka pada gilirannya prestasi kerja dari atasan dan bawahan akan meningkat juga.
4. Bagi pihak perusahaan, sebaiknya menerapkan pendelegasian wewenang yang jelas dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan; sehingga dapat mengurangi tingginya tingkat absensi dan keterlambatan karyawan, serta meningkatkan gairah/semangat dan kedisiplinan karyawan.
5. Karyawan disarankan juga agar lebih meningkatkan disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya, terutama yang berhubungan dengan wewenang dari atasan yang didelegasikan kepadanya; yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.
6. Akhirnya, untuk mendukung terlaksananya hubungan ketenagakerjaan timbal balik yang saling menguntungkan antara pihak organisasi dan karyawan; maka

perlu disadari arti pentingnya pendelegasian wewenang dan prestasi kerja bagi kedua belah pihak tersebut.

### **5.3 Keterbatasan dan Saran bagi Penelitian Mendatang**

Penelitian ini memberikan beberapa pemikiran untuk pengembangan pengetahuan dan juga terdapat beberapa keterbatasan dan saran yang perlu diperhatikan pada penelitian mendatang/*future research*, yaitu sebagai berikut.

1. Jika pada penelitian ini, sampel merupakan para karyawan yang bekerja pada perusahaan konsultan bangunan di sektor swasta; maka disarankan pada penelitian selanjutnya, perlu dilakukan penelitian serupa pada perusahaan sektor jasa yang lain, misalnya rumah sakit dan bank di sektor publik.
2. Jumlah responden dalam penelitian ini relatif sedikit ( $N = 37$ ), sehingga kurang mewakili populasinya. Ini merupakan kelemahan utama dalam penelitian ini. Untuk mendukung penelitian selanjutnya dalam mendapatkan sampel yang lebih representatif, diperlukan jumlah responden yang lebih besar, misalnya 200 responden.
3. Penelitian ini hanya menggunakan objek penelitian yang terbatas, di mana penelitian hanya meneliti kantor pusat perusahaannya di Bandung. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk lebih memperluas jangkauan wilayah penelitian, misalnya beberapa cabang perusahaan di kota-kota besar yang memiliki lebih banyak tantangan.
4. Selain pendelegasian wewenang, masih terdapat faktor-faktor lain yang berhubungan dengan prestasi kerja, di antaranya kompensasi (gaji, insentif,

tunjangan, atau penghargaan) atau variabel sikap kerja karyawan (kepuasan kerja, komitmen organisasional, dsb.)

5. Penelitian ini hanya menguji literatur saja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan pengujian terhadap model penelitian melalui analisis model persamaan struktural dengan menggunakan bantuan program aplikasi AMOS (*Analysis of Moment Structure*).
6. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan lain yang mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan; oleh karena itu, agar diperoleh hasil yang layak, diperlukan hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.