

---

---

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Sebagai akhir dari penulisan penelitian ini, maka penulis menarik beberapa kesimpulan :

1. Kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan CV. "X" Bandung adalah kepemimpinan tipe otokratis, dimana pimpinan ini bersifat otoriter, di dalam pengambilan keputusan untuk pekerjaan, pimpinan tidak melibatkan bawahan. Pimpinan tidak sepenuhnya menerima saran yang diberikan oleh bawahan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan atau keputusan.
2. Tingkat disiplin kerja karyawan yang terdapat di perusahaan CV. "X" Bandung merupakan disiplin yang timbul karena adanya bentuk paksaan dari pimpinan sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan karyawan yang tidak produktif. Maka disiplin ini merupakan disiplin atas dasar perintah dari pimpinan, mau tidak mau bawahan harus mematuhi. Hal semacam ini boleh dikatakan disiplin yang memiliki arti kurang menyenangkan bagi pihak-pihak tertentu, karena adanya perasaan tertekan, dihindangi rasa takut terkena sanksi bila berbuat salah. Sanksi adalah alat terakhir dalam penegakkan disiplin.
3. Dari hasil wawancara dan kuesioner yang dilakukan, maka hubungan kepemimpinan yang ada di perusahaan CV. "X" merupakan hubungan yang positif, tingkat disiplin yang ada merupakan disiplin yang atas perintah bukan

disiplin atas kesadaran diri sendiri. Karyawan berdisiplin karena mematuhi peraturan yang diberikan pimpinan secara lisan dan jika melanggar akan dikenakan sanksi.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang ingin penulis sampaikan kepada perusahaan CV.”X” Bandung adalah :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan sebaiknya dirubah menjadi pemimpin yang demokratis bukan pemimpin yang otoritas. Pemimpin sebaiknya lebih terbuka pada saran-saran atau gagasan-gagasan juga kritik yang diberikan oleh bawahan, adanya komunikasi timbal balik antara atasan dan bawahan, mengikutsertakan dalam merundingkan masalah. Pimpinan pun harus dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dengan memberikan motivasi kepada para karyawannya untuk bekerja lebih baik dan lebih cepat. Pimpinan pun harus memberikan penghargaan atau premi bagi karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya dan juga dengan memberikan perintah bukan dengan paksaan melainkan dengan ajakan. Dan membuat peraturan yang tertulis sehingga karyawan mengetahui secara jelas kewajiban dan hak-nya sebagai karyawan juga sanksi yang berlaku jikalau peraturan yang ada dilanggar, sehingga peraturan dapat diterapkan secara adil.
2. Guna membangkitkan kedisiplinan karyawan atas dasar kesadaran kerja maka diharapkan karyawan untuk lebih berani untuk mengemukakan pendapat, usulan, saran bahkan kritik, dengan tidak adanya tekanan rasa ketakutan

mendapat kecaman atau kemarahan dari pimpinan perusahaan karena semua ini guna membangun komunikasi dua arah yang sehat sehingga suasana kerja yang kondusif bisa tercapai, dan tingkat disiplin yang terbentuk bukan dalam bentuk paksaan melainkan dari kesadaran sendiri untuk berdisiplin. Disiplin dari kesadaran sendiri membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan nyaman.

3. Dalam memimpin suatu perusahaan sebaiknya pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, dimana dengan gaya kepemimpinan tersebut seorang pimpinan suka berdiskusi dengan bawahannya dalam menentukan perencanaan kerja maupun kebijakan yang berhubungan dengan perusahaan. Oleh karena gaya kepemimpinan yang demokratis maka terjalin suatu komunikasi timbal balik antara pimpinan dengan bawahan. Dengan demikian maka karyawan merasa dihargai pendapat mereka, sehingga dalam diri karyawan akan timbul rasa memiliki dan turut andil dalam mengembangkan perusahaan. Jika karyawan yang sudah memiliki rasa ikut andil dan bertanggungjawab dalam mengembangkan perusahaan maka secara sadar akan meningkatkan tingkat kedisiplinan mereka, yang sudah barang tentu jika tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja mereka.