

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN, DAN SARAN

PENELITIAN

5.1 Simpulan

Simpulan dari penelitian yang dilakukan di divisi softline PT. Hypermart mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja adalah sebagai berikut ini.

1. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan penelitian pada divisi softline PT. Hypermart dilihat dari jawaban yang terdapat pada kuesioner, termasuk kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan dari hal-hal berikut ini.

- Pemimpin menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh bawahan.
- Pemimpin memberikan instruksi yang jelas kepada bawahan.
- Pemimpin mampu membangkitkan minat pegawai dalam bekerja.
- Pemimpin memberikan sifat bersahabat kepada bawahan.
- Pemimpin memberi kesempatan pada para bawahan untuk menyampaikan keluhan dan saran.
- Pemimpin memberikan perhatian kepada bawahan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di divisi softline PT. Hypermart Bandung adalah gaya kepemimpinan direktif dan suportif. Gaya kepemimpinan direktif terlihat dari cara mengarahkan bawahan dalam penyelesaian tugas secara rinci dan jelas, sedangkan gaya kepemimpinan

suportif dapat dilihat dari dukungan dari pimpinan terhadap bawahan dalam menghadapi masalah dalam pekerjaannya.

2. Disiplin kerja

Karyawan pada divisi softline PT. Hypermart dilihat dari jawaban responden termasuk kategori cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari sanggupnya bawahan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, datang dan pulang tepat waktu, menghargai waktu dan kualitas kerja dengan tidak berbincang-bincang sembarang waktu, tidak berkelahi dan berjudi.

3. Hubungan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan divisi softline PT. Hypermart

Nilai hubungan termasuk kategori rendah (Champion, 1982). Hal ini dapat dilihat dari perhitungan dengan menggunakan korelasi rank Spearman, yang mana koefisien korelasi (r_s) sebesar + 0.477, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dengan disiplin kerja karyawan pada divisi softline di PT. Hypermart Bandung. Analisis pengolahan data *software* SPSS 12 yang ditunjukkan pada kolom Sig. (2-tailed) untuk korelasi variabel X atau gaya kepemimpinan dengan variabel Y atau disiplin kerja didapat angka 0.008. Angka tersebut menunjukkan nilai di bawah 0.05, maka H_1 diterima atau ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja (Santoso, 2003). Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dengan disiplin kerja karyawan”. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka hipotesis didukung.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta simpulan yang telah dibuat, maka diberikan beberapa implikasi dengan maksud menjadi informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu bagi perusahaan, lingkungan dan Universitas Kristen Maranatha sebagai berikut ini.

1. Atasan dalam melaksanakan gaya kepemimpinannya di Divisi Softline PT. Hypermart Bandung sudah cukup baik, namun hendaknya perlu diadakan pelatihan-pelatihan kepemimpinan bagi para kepala bagian maupun divisi agar semakin mengasah keahlian kepemimpinan mereka.
2. Atasan di Divisi Softline PT. Hypermart harus mencari bentuk tindakan pendisiplinan seperti apa yang paling efektif terhadap karyawan yang terbukti melakukan pelanggaran, sehingga tingkat kedisiplinan dapat tetap berada pada level yang baik, dan karyawan tidak mengulangi tindakan indisciplinernya.
3. Atasan harus selalu memperbaharui dan meningkatkan keahlian interpersonalnya dalam berkomunikasi dengan bawahannya, sehingga dapat lebih terjalin hubungan dan proses interaksi yang lebih baik dengan bawahan.
4. Atasan harus merancang sarana yang dapat mempermudah bawahan dalam menyampaikan saran dan gagasan serta keluhannya, sehingga proses tersebut dapat berjalan dengan lebih mudah dan tidak memakan waktu banyak jika harus mendengarkan saran, gagasan dan keluhan bawahan satu per satu. Misalnya dengan menyediakan nomor hotline agar dapat menampung gagasan secara digital online.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

5.3.1 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut ini.

1. Keterbatasan waktu

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu yang terbatas dari bulan Desember 2006 hingga Januari 2007.

2. Keterbatasan responden

Responden dalam penelitian ini hanyalah karyawan pada divisi softline di PT. Hypermart Bandung, yang berjumlah hanya 30 orang.

3. Keterbatasan variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdapat 2 variabel saja, yaitu variabel X atau gaya kepemimpinan dan variabel Y atau disiplin kerja. Sebaiknya variabel X ditambah atau diperbanyak dengan tambahan seperti motivasi kerja sebagai variabel X2.

5.3.2 Saran Penelitian

1. Waktu

Penelitian sebaiknya dilakukan dalam jangka waktu yang lebih panjang, agar hasil yang diperoleh lebih baik.

2. Reponden

Responden untuk penelitian berikutnya sebaiknya tidak hanya pada divisi softline saja, melainkan juga mencakup divisi yang lainnya.

3. Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian disarankan dapat ditambah menjadi lebih dari dua variabel.