

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilaksanakan pada divisi oral di PT. Interbat tentang pelaksanaan gaya kepemimpinannya terhadap para karyawan, serta setelah dilakukan analisis terhadap data kuesioner yang diperoleh dari 40 responden, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden tingkat pendidikannya adalah SMU dengan prosentase 42,5% (17 orang), jenis kelaminnya adalah laki-laki dengan prosentase 80% (32 orang), usia yang berkisar 18-24 tahun dengan prosentase 60% (24 orang), dan status perkawinannya belum menikah dengan prosentase 67,5% (27 orang). Semua variabel kontrol ini secara statistik memang tidak signifikan, yang berarti tidak berpengaruh atau dapat dikatakan bahwa variabel kontrol bukanlah pemacu utama untuk meningkatkan motivasi para karyawan Divisi Oral di PT. Interbat Bandung (lihat Tabel 4.1)
2. Telah diakui bahwa manusia sebagai makhluk yang paling bermartabat, dan mempunyai kebutuhan yang kompleks. Oleh sebab itu dibutuhkan motivasi diri yang kuat agar semua kebutuhannya terpenuhi. Dalam hal ini, motivasi kerja para karyawan Divisi Oral di PT. Interbat tidak begitu maksimal. Semua tingkat kebutuhan berdasarkan teori Motivasi Maslow ini memang dibutuhkan oleh para karyawan, tetapi mereka belum mendapatkannya secara maksimal.

Prosentase akan kebutuhan fisiologis adalah 57,5%, kebutuhan rasa aman adalah 37,5%, kebutuhan sosial adalah 35,62%, kebutuhan harga diri adalah 33,75%, dan untuk kebutuhan aktualisasi/perwujudan diri adalah 40% (lihat Tabel 4.2).

3. Penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan Transformasional adalah kerpemimpinan yang cocok untuk para karyawan Divisi Oral di PT. Interbat, karena merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan target produksi dengan cara menekankan kemandirian dari bawahan, atasan memberikan inspirasi dan motivasi pada bawahan untuk memperbesar hasil yang telah ditargetkan. Lebih lagi pemimpin mengutamakan perkembangan bawahan dan bawahan diajak ikut serta dalam pengambilan keputusan. Hasil prosentase untuk gaya kepemimpinan kharismatik adalah 30,62%, gaya kepemimpinan stimulasi intelektual adalah 24,37%, dan gaya kepemimpinan konsideran individual adalah 23,12%. Jadi semua para karyawan Divisi Oral di PT. Interbat membutuhkan semua dimensi gaya kepemimpinan dari Kepemimpinan Transformasional (lihat Tabel 4.3).
4. Korelasi antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan, yaitu 0,754. Artinya gaya Kepemimpinan Transformasional itu berhubungan kuat terhadap motivasi kerja para karyawan.
5. Hasil uji hipotesis penelitian ini didukung, artinya gaya Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi motivasi kerja karyawan Divisi Oral pada PT. Interbat. Studi ini mendukung pernyataan Burns dalam Mandagie (2003)

yang mengatakan bahwa Pemimpin Transformasional adalah pemimpin yang dapat mengangkat dan mengarahkan pengikutnya ke arah yang benar, ke arah moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Semua penelitian memiliki kesalahan atau kekurangan. Banyak keterbatasan yang kita miliki. Demikian juga dengan penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian hanya dilakukan pada satu divisi perusahaan, tidak pada semua divisi.
2. Dalam penelitian ini tidak dilakukan uji validitas dan reliabilitas, karena butir-butir kuesioner diambil dari penelitian sebelumnya (Bass & Maslow) dan mereka telah melakukan uji validitas dan reliabilitas.

5.3 Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan penelitian di atas maka penulis mencoba untuk memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

A. Saran untuk perusahaan adalah:

1. Seperti kepemimpinan Transformasional (Yulk, 1994), pemimpin Divisi Oral di PT. Interbat harus dapat mempengaruhi para karyawannya dalam meningkatkan semangat dalam bekerja, dapat menumbuhkan ide-ide baru yang membantu para karyawan dalam memecahkan permasalahan sehingga dapat memberikan solusi yang kreatif.

2. Pemimpin dapat mengkaji ulang berbagai asumsi penting dan secara optimis berbicara tentang masa depan sehingga dapat mencapai berbagai target kinerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Seperti yang diungkapkan oleh Refter (1941), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengajak atau mengarahkan orang-orang tanpa memakai pembawa atau kekuatan formal jabatan atau keadaan luar. Dari pengertian ini dapat dikatakan bahwa pemimpin tidak bersikap diktator kepada para karyawan, melainkan harus memahami masalah yang disampaikan para karyawannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan atasan dengan baik.
4. Instruksi yang diperintahkan oleh pemimpin kepada para karyawannya harus jelas dan pemimpin juga menjelaskan apa yang dapat diterima oleh seseorang ketika tujuan kinerja tercapai, dimana para karyawan dapat memenuhi kepuasan dalam bekerja.
5. Pemimpin harus dapat menerima gagasan atau pendapat yang diberikan oleh para karyawannya, sehingga dapat bertukar pikiran sehingga mendapatkan berbagai perspektif ketika memecahkan berbagai masalah.
6. Seorang pemimpin harus dapat menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan, kemudian mereka menyatukan orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan-rintangan (Robbins, 2001:2). Dalam hal ini maka pemimpin dapat meluangkan waktu untuk mengajar dan membimbing serta melakukan pertimbangan-pertimbangan individual untuk para

karyawannya. Memberikan penjelasan tentang visi masa depan yang baik sehingga para karyawan dapat lebih termotivasi.

B. Saran untuk penelitian mendatang:

1. Alangkah baiknya penelitian dilakukan pada semua divisi bahkan bukan hanya pada satu perusahaan, tetapi pada berbagai perusahaan.
2. Dilakukan pengujian Validitas dan Reliabilitas, agar penelitian menjadi lebih baik dan hasilnya tepat/akurat.