

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Penulis, maka penulis dapat mengambil kesimpulan dari pembahasan yang telah Penulis uraikan pada Bab-bab sebelumnya. Kesimpulannya sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan yang diteliti di perusahaan PT. X, terdapat satu gaya kepemimpinan yang paling dominan, yaitu gaya kepemimpinan *Autocratic*, dibandingkan dengan gaya kepemimpinan *Democratic* dan yang paling rendah yaitu gaya kepemimpinan *Laizzes Faire*. Gaya kepemimpinan *Autocratic* lebih dominan karena sebagian besar, 46 persen karyawan lebih suka berkomunikasi secara formal dan lebih memusatkan kewenangan dan membuat keputusan pada dirinya sendiri. Gaya kepemimpinan *Democratic* di perusahaan PT. X dimana sebagian besar karyawan (74 persen) lebih mengutamakan sikap respek, kepercayaan dan hubungan pertemanan dalam bekerja dan pada umumnya responden bebas untuk membuat keputusan dan menyelesaikan masalah sendiri. Gaya kepemimpinan *Laissez faire* di perusahaan PT. X, dimana didapatkan data bahwa pada umumnya

responden bebas untuk membuat keputusan dan menyelesaikan masalah sendiri, responden tidak mengabaikan tujuan, tidak terlibat dalam membuat keputusan dan penyelesaian masalah serta responden bebas untuk menentukan tujuan dan bekerja tanpa diawasi.

2. Gaya kepemimpinan *Autocratic* berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai nilai signifikan  $0,049 < 0,05$ , gaya kepemimpinan *Democratic* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karena memiliki nilai signifikan jauh lebih besar dari 5% yaitu 0,913 dan gaya kepemimpinan *Laissez faire* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikan jauh lebih besar dari 5% yaitu 0,934.
3. Variabel Budaya Organisasi yang ada di perusahaan property PT. X secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikan 0,000. Budaya Organisasi yang ada di Perusahaan property PT. X memiliki indikator yang paling kuat terhadap kinerja karyawan, yaitu ;
  - a. Indikator Inovasi & mengambil keputusan dengan ukuran bertanggungjawab, dimana sebanyak 97 persen responden sependapat bahwa responden bertanggung jawab atas resiko yang akan diterima di dalam bekerja.

- b. Indikator Agresivitas dengan ukuran kompetisi, dimana sebanyak 97 persen responden sependapat bahwa responden selalu ingin berkembang dan memperbaiki diri sebagai karyawan
- c. Indikator Orientasi Manusia dengan ukuran keperluan pribadi, dimana sebanyak 94 persen responden dalam melaksanakan pekerjaan secara tim/kelompok, responden mampu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya
- d. Indikator Orientasi Tim dengan ukuran kerjasama, dimana sebanyak 92 persen responden dapat menghargai kelebihan dan memaklumi kekurangan rekan kerja lainnya.
- e. Indikator Stabilitas dengan ukuran kepatuhan, dimana sebanyak 92 persen responden sependapat bahwa responden antusias ditugaskan mengikuti pelatihan-pelatihan dalam bekerja.

Sedangkan indikator variabel budaya organisasi yang lemah terhadap terhadap kinerja karyawan, yaitu:

- a. Indikator Orientasi hasil dengan ukuran pencapaian target, dimana hanya 42 persen responden yang selalu berhasil memenuhi target yang ditetapkan.

- b. Indikator Orientasi Tim dengan ukuran saling menghargai, dimana hanya 57 persen responden yang berani mengajukan keberatan terhadap keputusan perusahaan yang menurut responden merugikan.
4. Variabel kinerja karyawan yang ada di Perusahaan property PT. X memiliki indikator secara umum memiliki hasil yang baik dimana hanya terdapat 1 indikator yang kurang baik dari 7 indikator yang diteliti. Variabel kinerja karyawan dengan indikator yang paling kuat dan yang paling lemah, sebagai berikut;
- a. Indikator Kinerja Karyawan yang paling kuat, yaitu; indikator pengetahuan karyawan dengan ukuran optimalisasi sumber daya pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan, dimana 90 persen responden sependapat bahwa responden memiliki kompetensi memadai untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Sedangkan Indikator kreativitas dengan ukuran cara alternatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana terdapat 90 persen jawaban responden menyatakan bahwa responden memiliki berbagai macam cara untuk menyelesaikan pekerjaan.
- b. Indikator Kinerja Karyawan yang paling lemah, yaitu; kualitas kerja dengan ukuran mutu yang dihasilkan, dimana hanya 54 persen responden melakukan pekerjaan dengan melalui proses yang benar

tanpa ada kesalahan dan Indikator kinerja karyawan; kualitas kerja dengan ukuran sesuai target waktu, dimana hanya 44 persen responden melakukan pekerjaan dengan hasil baik tanpa ada kesalahan, sedangkan yang bersikap netral sebanyak 31 persen dan sisanya responden tidak melakukan pekerjaan dengan hasil baik tanpa ada kesalahan.

5. Secara Partial, hanya 1 gaya kepemimpinan yang dominan memengaruhi kinerja karyawan, yaitu: gaya kepemimpinan *Autocratic* sebesar 16,32%; sedangkan dari variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 45,02%.
6. Secara simultan, variabel gaya kepemimpinan (*Autocratic, demokratic,* dan *Laissez faire*), dan Budaya Organisasi memengaruhi Kinerja Karyawan sebesar sebesar 46,2%, sedangkan sisanya  $100\% - 46,2\% = 53,8\%$  dipengaruhi oleh faktor lain

## 6.2 Saran

Dalam penelitian ini peneliti memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan yang dominan di Perusahaan properti PT. X yaitu gaya kepemimpinan *Autocratic*, agar adanya perubahan gaya

kepemimpinan di lingkungan perusahaan properti PT. X maka perlu adanya pelatihan kepemimpinan agar gaya kepemimpinan di perusahaan property PT. X menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan lebih lagi kinerja karyawan. Idealnya gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan *democratic*, yang seharusnya ada di perusahaan properti PT. X, hal tersebut dapat tercapai apabila ada perubahan paradigma berpikir dan peningkatan kemampuan kepemimpinan pada setiap karyawannya.

2. Agar meningkatnya pengaruh budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan maka perusahaan properti PT. X perlu meningkatkan Budaya organisasi yang lemahnya yaitu dari segi aspek atau indikator Indikator Orientasi hasil dengan ukuran pencapaian target, sehingga semua karyawan dapat selalu berhasil memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan dan indikator orientasi tim dengan ukuran saling menghargai sehingga setiap karyawan dapat berani mengajukan keberatan terhadap keputusan perusahaan yang menurut responden merugikan.
3. Agar kinerja karyawan perusahaan property PT. X lebih meningkat lagi maka perlu perbaiki pada Indikator Kinerja Karyawan yang paling lemah, yaitu; kualitas kerja dengan ukuran mutu yang

dihasilkan agar setai karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan melalui proses yang benar tanpa ada kesalahan dan Indikator kinerja karyawan serta perbaiki pada indikator kualitas kerja dengan ukuran sesuai target waktu agar setiap karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan hasil baik tanpa ada kesalahan.

4. Dengan perbaiki pada Gaya Kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan maka diharapkan jumlah penjualan dapat meningkat dan tingkat penjualan dapat melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tingkat complain konsumen terhadap kualitas bangunan dapat menjadi minimal atau *zero defect*.

