

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, berikut ini adalah beberapa kesimpulan yang dapat diambil dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat baik untuk kemajuan PT “X” maupun penelitian lebih lanjut:

1. Pengaruh variabel persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan atasan:
 - ✓ Direktif terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Dengan semakin besarnya pengaruh gaya kepemimpinan direktif, kinerja karyawan semakin menurun.
 - ✓ Konsultatif terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan.
 - ✓ Partisipatif terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Dengan semakin besarnya pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif maka kinerja karyawan semakin meningkat pula
 - ✓ Delegatif terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Dengan semakin besarnya pengaruh gaya kepemimpinan delegatif maka kinerja karyawan semakin meningkat pula

 2. Pengaruh variabel kepuasan kerja:
 - ✓ *Satisfier* terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Dengan semakin besarnya kepuasan karyawan terhadap variabel *Satisfier* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.
 - ✓ *Dissatisfier* terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan.

 3. Usaha-usaha yang harus dilakukan PT “X” agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan adalah:
-

- ✓ Gaya kepemimpinan partisipatif, yakni dengan memberikan kesempatan untuk memiliki kontrol pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang seimbang antara atasan dan bawahan. Di samping itu, atasan juga sebaiknya mengembangkan sikap belajar terus menerus, memaksimalkan energi, kesederhaan dalam berkomunikasi, multifokus dan penguasaan pengetahuan yang baik yang mengarah pada kesadaran diri.
- ✓ Gaya kepemimpinan delegatif, yakni dengan memberikan wewenang, kesempatan serta kepercayaan bagi bawahannya untuk mengambil keputusan dan bekerja sesuai dengan keputusannya sendiri
- ✓ Gaya kepemimpinan direktif, yakni dengan mengurangi sikap kepemimpinan direktif secara perlahan-lahan, misalnya dengan tidak mengekang peran serta bawahannya.
- ✓ *Satisfier*, yakni dengan memberikan kesempatan training untuk peningkatan kemampuan dan kesempatan untuk berjenjang karier serta memberikan pujian atau bonus bagi karyawan yang berprestasi.

6.2. Saran

6.2.1. Saran Bagi Perusahaan

1. PT “X” mengubah gaya kepemimpinan yang selama ini berjalan yaitu gaya kepemimpinan direktif menjadi gaya kepemimpinan partisipatif, karena gaya kepemimpinan tersebut mengakibatkan terjadi penurunan kinerja karyawan.
 2. PT “X” sebaiknya memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri, ikut terlibat dalam pemecahan masalah serta mempunyai hak untuk melakukan pengambilan keputusan. Dengan kepemimpinan yang berjalan saat ini, dimana hubungan antara atasan dan bawahan cenderung kaku serta atasan cenderung untuk mendominasi semua aktivitas yang dijalankan maka akan memberikan dampak negatif bagi PT
-
-

“X” yaitu penurunan kinerja karyawan dan PT “X” dapat kehilangan karyawannya yang handal dan berkualitas.

3. PT “X” agar lebih memperhatikan keadaan bawahannya dan dapat memberikan penghargaan terhadap karyawan-karyawan yang berprestasi, dapat berupa pujian maupun bonus sehingga mereka menjadi lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal.
4. PT “X” sebaiknya mengadakan penilaian kinerja setiap enam bulan sekali untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dan dapat mengantisipasi bila terjadi penurunan kinerja. Di samping itu, sebaiknya hasil penilaian tersebut dievaluasi dan diberikan kepada karyawan agar mereka dapat memperbaiki kinerjanya.

6.2.2. Saran Untuk Penelitian Lebih Lanjut

1. Penelitian sebaiknya dilakukan untuk semua bagian di perusahaan, tidak hanya di bagian produksi. Agar hasil yang diperoleh dapat mencerminkan atau mewakili kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan dan lebih nyata.
 2. Kriteria dalam penilaian kinerja sebaiknya ditambahkan agar dapat dikaji lebih jauh.
 3. Usulan yang diberikan belum dapat diterapkan secara nyata karena keterbatasan waktu, untuk itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.
-