

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Sebesar 60% tenaga pemasaran menghayati gaya kepemimpinan yang tidak efektif, artinya penghayatan akan kematangan diri tidak diatasi dengan perilaku pimpinan yang sesuai dengan tingkat kemampuan dan kemauannya.
2. Sebesar 40% tenaga pemasaran menghayati gaya kepemimpinan yang efektif, artinya penghayatan akan kematangan diri diatasi dengan perilaku pimpinan yang sesuai dengan tingkat kemampuan dan kemauannya.
3. Sebesar 55,5% tenaga pemasaran pada kelompok karyawan yang menghayati gaya kepemimpinan yang tidak afektif menghayati kurangnya kematangan (M2) dan mempersepsikan gaya kepemimpinan telling (perilaku pimpinan dipersepsikan memberikan arahan tugas tinggi dan hubungan yang rendah). Tingkat kematangan tidak diatasi dengan perilaku pimpinan yang sesuai, terutama kurangnya relasi untuk membuka komunikasi tentang tugas-tugas.
4. Pada kelompok yang menghayati gaya kepemimpinan yang tidak efektif menunjukkan 22,2 % mempersepsikan kematangan M4

dengan persepsi gaya kepemimpinan telling dan 11,1% mempersepsikan gaya kepemimpinan selling. Kedua kelompok ini menghayati memiliki kemampuan dan kemauan untuk bekerja yang tinggi. Namun tidak diatasi dengan perilaku pimpinan yang seharusnya mendorong munculnya potensi pada diri karyawan.

5. Pada kelompok tenaga pemasaran yang menghayati gaya kepemimpinan yang efektif menunjukkan 50% memiliki tingkat kematangan yang rendah (M1) dan persepsi gaya kepemimpinan telling serta 33,3 % memiliki tingkat kematangan yang kurang (M2) dengan persepsi gaya kepemimpinan selling. Hal ini menunjukkan 83,3 % dari yang efektif menunjukkan karyawan menghayati kurangnya kemampuan dan kemauan karyawan tenaga pemasaran Hotel X sehingga memerlukan perilaku pimpinan yang telling dan selling.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Pengembangan Ilmu

- Perlu dilakukan penelitian yang mengkaji hubungan antara efektivitas gaya kepemimpinan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan dan persepsi gaya kepemimpinan.

5.2.2 Saran Praktis

1. Pimpinan hendaknya mengenali penghayatan karyawan akan kematangan diri sehingga dapat memberikan perlakuan yang tepat sesuai dengan tingkat kematangan tersebut.
2. Untuk karyawan yang menghayati gaya kepemimpinan yang tidak efektif hendaknya mampu mengkomunikasikannya dengan pimpinan sehingga pimpinan mampu melihat potensi dalam diri karyawan dan memberikan perlakuan yang sesuai yang berorientasi pada pengembangan karyawan serta mampu bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi pengelola Hotel X, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menjadi pedoman penerimaan karyawan yang sesuai dengan tugas dan memberi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kemauan kerja.
4. Pimpinan divisi pemasaran hendaknya mengenali penghayatan karyawan akan kematangan diri sehingga dapat melakukan pendekatan dan memberikan perlakuan yang tepat sesuai dengan tingkat kematangan tersebut.