

BAB 4

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di PT. Ayo Media Network, dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan adalah didominasi dengan gaya kepemimpinan transformasional. Namun meskipun didominasi gaya transformasional, pemimpin perusahaan juga menerapkan gaya kepemimpinan transaksional. Dan gaya kepemimpinan transformasional sendiri sudah tepat jika diterapkan di perusahaan media. Berikut merupakan rincian dari kesimpulan mengenai kedua gaya yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan :

- Gaya Kepemimpinan Transformasional :
- 1. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden, responden setuju jika pemimpin merupakan seorang individu yang merupakan panutan dan memiliki nilai visi misi dan tujuan atau nilai yang jelas dalam memimpin perusahaan.
- 2. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden, responden setuju jika pemimpin merupakan seorang individu yang dapat memberikan mereka motivasi untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan memotivasi mereka dengan memberikan kesadaran terhadap kemampuan yang mereka miliki. Namun, masih terdapat beberapa karyawan yang

3. merasa kurang setuju jika inspirasi dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin belum maksimal.
 4. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden, responden setuju jika pemimpin merupakan seorang individu yang dapat memberikan mereka semangat dan dorongan untuk bekerja lebih baik dengan memberikan mereka arahan yang jelas dan nasihat – nasihat yang membangun. Namun, masih terdapat beberapa karyawan yang merasa jika arahan atau bimbingan yang dilakukan pemimpin masih belum dirasakan selama bekerja.
 5. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden, responden setuju jika pemimpin merupakan seorang individu yang mendorong karyawan untuk bekerja secara kreatif dan inovatif agar karyawan memiliki ide – ide baru dan cara pandang baru untuk mengatasi permasalahan yang ada.
- Gaya Kepemimpinan Transaksional :
6. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden, responden setuju jika proses pertukaran terkait imbalan yang dijanjikan yang merupakan salah satu bentuk apresiasi atas setiap kinerja karyawan telah sesuai dengan apa yang janjikan. Namun, masih terdapat beberapa karyawan yang merasa jika proses pertukaran tersebut belum dirasa optimal.

7. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden, responden setuju jika pemimpin sudah melibatkan kritik atau umpan balik, menerapkan sanksi jika ada kelalaian dalam bekerja dan melakukan pengawasan atas setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawannya. Namun, pengawasan tidak dilakukan secara terus menerus dalam waktu yang lama sama halnya dengan kritik dan sanksi yang diberikan dilakukan dengan memberikan teguran yang tegas jika karyawan melakukan kesalahan secara berulang.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis berusaha memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pemimpin perusahaan dan diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk digunakan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif untuk mencapai tujuan bersama.

Terkait gaya kepemimpinan transformasional yang telah diterapkan oleh pemimpin, disarankan untuk tetap mempertahankan kepemimpinan yang selama ini sudah diterapkan dan lebih memaksimalkan gaya tersebut karena sudah sesuai dengan penilaian yang diberikan oleh karyawan, pemimpin perlu mempertahankan hubungannya dengan karyawan, seperti tetap menjadi seorang yang menginspirasi bagi karyawannya, seseorang yang memberikan dorongan motivasi, tetap mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif karena dengan hal ini artinya pemimpin

sudah mementingkan kebutuhan pengikutnya. Selain itu, pemimpin disarankan untuk tetap memberikan pedoman yang jelas kepada pengikutnya, meskipun dibebaskan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kreativitas karyawannya, pemimpin dapat sesekali memberikan arahan kepada karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka sejalan dengan tujuan perusahaan dan tidak terjadi kesalahan yang tidak diinginkan. Hal – hal tersebut yang merupakan sebuah perhatian yang diberikan kepada pemimpin dapat berpengaruh terhadap keyakinan karyawan untuk lebih menghargai dan loyal terhadap pemimpin mereka sendiri.

Untuk gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin disarankan untuk juga menerapkan gaya tersebut, karena dalam kepemimpinan ini yang merupakan proses pertukaran dimana karyawan akan mendapatkan imbalan atas apa yang mereka kerjakan karyawan tersebut akan merasakan kepuasannya sendiri dan akan merasa dihargai atas setiap kinerja yang mereka lakukan. Karena menurut hasil penelitian awal jika selain kepemimpinan imbalan ini juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Untuk itu, pemimpin perlu memperhatikan dan mengevaluasi perhitungan gaji dan juga imbalan diluar gaji pokok, seperti bonus yang didapat jika kinerja mereka melebihi apa yang seharusnya karena berdasarkan hasil penelitian beberapa karyawan merasa jika tugas dan tanggungjawab mereka lebih dari apa yang seharusnya, hal ini dapat menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, pemimpin disarankan untuk bisa lebih aktif

dalam mengawasi kinerja karyawan dan melakukan evaluasi dengan memberikan umpan balik yang membangun bagi karyawan karena hal tersebut dapat memberikan semangat kerja bagi karyawan itu sendiri.

Untuk penelitian selanjutnya, dapat disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan berfokus pada kecocokan gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil kuesioner kepuasan angka yang ditunjukkan masih cukup besar mengenai kepemimpinan, dan hasil dari penelitian ini adalah gaya transformasional yang lebih dominan, maka dapat dilakukan penelitian lebih lanjut apakah kepemimpinan transformasional masih kurang cocok untuk sebagian karyawan pada perusahaan ini dan apakah mereka lebih senang dengan gaya kepemimpinan transaksional dengan melakukan penelitian dengan terfokus pada setiap individu dari karyawan di perusahaan karena pada penelitian ini sendiri tidak meneliti lebih lanjut terkait individu dan karakteristik dari karyawan sendiri untuk melihat kecocokannya terhadap gaya kepemimpinan.

4.3 Implikasi

Hasil temuan yang menunjukkan jika gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah didominasi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan perlu memaksimalkan gaya kepemimpinan transaksional karena beberapa faktor dari kepemimpinan tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengandung implikasi bahwa pemimpin diharapkan dapat lebih memperhatikan setiap faktor dari gaya tersebut agar dapat diterapkan kepada karyawannya dengan sebaik dan semaksimal mungkin agar

karyawan dapat bekerja lebih baik, merasa nyaman di perusahaan, dan memiliki kepuasan kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ghazali, B. M. (2020). Transformational leadership, career adaptability, job embeddedness and perceived career success: a serial mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Amanchukwu, R. N., Stanley, G. J., & Ololube, N. P. (2015). A Review of Leadership Theories, Principles and Styles and Their Relevance to Educational Management. *Management*.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. New Jersey: Taylor & Francis e-Library.
- Benavides, C. (2012). *Innovation and Leadership in the Media Industry*. Spain.
- Bibu, N., & Munteanu, A.-I. (2016). The Importance Awarded to Human Resources and Human Resources Department in Companies from West Region of Romania. *Review of International Comparative Management*.
- Bratton, J. (2020). *Organizational Leadership*. SAGE publication Ltd.
- Cvenkel, N. (2018). Employee Well-being at Work: Insights for Business Leaders and Corporate Social Responsibility. *Stakeholders, Governance and Responsibility (Developments in Corporate Governance and Responsibility, Vol. 14)*.
- da Silva, P. L., Nunes, S. C., & Andrade, D. F. (2019). Managers' leadership style and the commitment of their team members: associating concepts in search of possible relations.
- de Leede, J., & Heuver, P. (2016). New Ways of Working and Leadership: An Empirical Study in the Service Industry. *New Ways of Working Practices (Advanced Series in Management, Vol. 16)*.
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2018). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors . *Benchmarking: An International Journal* .
- Dr. Muchson, S. M. (2017). *Statistik Deskriptif*. Guepedia.
- Gotsis, G., & Grimani, K. (2016). Diversity as a contributor to leadership effectiveness: Leadership styles to optimize employee skills and group outcomes. *Strategic Direction*.

- Hamdi, A. S., & Bahrudin, E. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hao, M. J., & Yazdanifard, D. R. (2015). How Effective Leadership can Facilitate Change in Organizations through Improvement and Innovation . *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*.
- Hassan, M. K. (2019). Transformational Leadership: A Constructive Analysis of Leadership Behavior. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)* .
- Holten, A.-L., & Brenner, S. O. (2015). Leadership style and the process of organizational change. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Jin, M., McDonald, B., & Park, J. (2016). Followership and job satisfaction in the public sector: The moderating role of perceived supervisor support and performance-oriented culture. *International Journal of Public Sector Management*.
- Khan, Z. A., Nawaz, D. A., & Khan, I. (2016). Leadership Theories and Styles: A Literature Review. *Journal of Resources Development and Management*.
- Lemcke, E. (2021). Organizational Development and Leadership. In *Social Ecology in Holistic Leadership* (pp. 47-114). Emerald Publishing Limited.
- Loeb, S., & Dynarski, S. (2017). *Descriptive analysis in education: A guide for researchers*. Institute of Education Sciences.
- Lowe, G. F. (2016). What's So Special About Media Management?
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2016). *Leadership: Theory, Application, & Skill Development*. United States: Chengage Learning.
- Maamari, B., & Majdalani, J. (2017). Emotional intelligence, leadership style and organizational climate. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Maheshwari, S. J. (2018). Leadership development strategy: the missing links. *Development and Learning in Organizations*.
- Nanjundeswaraswamy, T. S. (2021). The mediating role of job satisfaction in the relationship between leadership styles and employee commitment. *Journal of Economic and Administrative Sciences*.

- Negro, A. R., & Mesia, R. (2020). Situational Leadership and Leader Versatility. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership Theory and Practice*. London: SAGE Publication Ltd.
- Odumeru, J. A., & Ogbonna, I. G. (2013). Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature. *International Review of Management and Business Research*.
- PAAIS, M., & PATTIRUHU, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*.
- Prasad, B., & Junni, P. (2016). CEO transformational and transactional leadership and organizational innovation: The moderating role of environmental dynamism. *Management Decision*.
- Puni, A., Hilton, S. K., & Quao, B. (2021). The interaction effect of transactional-transformational leadership on employee commitment in a developing country. *Management Research Review*.
- Riyanto, S., & Hatmawan, D. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rodrigues, A. d., & Ferreira, M. C. (2015). The Impact of Transactional and Transformational Leadership Style on Organizational Citizenship Behaviors. *Psico-USF*.
- Rosenbach, W. E. (2018). *Contemporary Issues in Leadership Seventh Edition*. New York: Routledge.
- Rukajat, D. A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta.
- Rusliza Yahaya, F. E. (2016). Leadership styles and organizational commitment: literature review. *Journal of Management Development*.
- Sagala, P. D. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Sanda, A., & Arthur, N. A. (2017). Relational impact of authentic and transactional leadership styles on employee creativity: The role of work-related flow and climate for innovation. *African Journal of Economic and Management Studies*.

- Sedrine, S. B., Bouderbala, A. S., & Hamdi, M. (2020). Distributed leadership and organizational commitment: moderating role of confidence and affective climate. *European Business Review*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business : A Skill-Building Approach*. Wiley.
- Soekarso, & Putong, I. (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung.
- Tran, L. T., Hien, H. T., & Baker, J. (2020). When supportive workplaces positively help work performance. *Baltic Journal of Management*.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta.
- Utin, N. H., & Yosepha, S. Y. (2019). The Model of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*.
- Valaei, N., & Jiroudi, S. (2016). Job satisfaction and job performance in the media industry: A synergistic application of partial least squares path modelling. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*.
- Wakabi, B. M. (2016). Leadership Style and Staff Retention in Organisations. *International Journal of Science and Research (IJSR)*.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Zhu, K. L., & Bao, H. (2015). High-performance human resource management and firm performance . *Industrial Management & Data Systems* .