

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dengan iklim kerja karyawan divisi *Engineering* dan *Purchasing* di PT. “XYZ”, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam divisi *Engineering* dan *Purchasing* di PT. XYZ berdasarkan hasil penelitian, maka persentase terbesar terdapat pada gaya kepemimpinan partisipatif, karena memiliki persentase sebesar 60,9%, tertinggi dibandingkan gaya kepemimpinan lainnya.
2. Iklim kerja yang sudah berjalan dalam divisi *Engineering* dan *Purchasing* di PT. “XYZ” dapat dikatakan baik, hal ini ditandai dengan pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 65,4% pada iklim kerja intelektual. Iklim kerja intelektual menuntut anggota nya untuk dapat memahami setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pemimpinnya.
3. Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan iklim kerja dalam divisi *Engineering* dan *Purchasing* di PT. “XYZ” memiliki hubungan yang searah, yang mana diartikan jika gaya kepemimpinan nya baik, maka hubungannya dengan iklim kerja juga baik. Begitu pun dengan sebaliknya.

## 6.2 Saran

Setelah melihat paparan dari kesimpulan serta hasil penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan iklim kerja karyawan di PT. XYZ yang telah dilakukan, maka penulis mencoba memberi saran yang dapat menjadi pertimbangan dan masukan sebagai berikut:

1. Dilihat dari hasil yang diperoleh dari variabel Gaya Kepemimpinan, PT. XYZ sudah pada penerapan yang ideal, sehingga yang perlu dilakukan oleh PT. XYZ adalah mempertahankan gaya kepemimpinannya agar tujuan kerja yang sudah ditetapkan secara bersama dengan para anggotanya dapat tercapai. Agar hal ini dapat bertahan, diharapkan para pemimpin di PT. XYZ dapat meningkatkan pertukaran informasi, baik dalam bentuk gagasan, usulan atau pengalaman agar gaya kepemimpinan partisipatif dapat memberikan dampak terhadap kinerja dan hasil kerja pegawai.
2. Dilihat dari hasil yang diperoleh dari variabel Iklim Kerja, iklim kerja saat ini di PT. XYZ, tergolong “baik”. Hal ini dapat dilihat dari persentase iklim kerja intelektual memiliki persentase tertinggi dibandingkan dengan iklim kerja sosial dan iklim kerja etikal. Mengingat pasar PT. XYZ produknya sudah mencapai pasar internasional, maka pengetahuan mendalam tentang pekerjaan mutlak dimiliki oleh setiap anggota kerja di PT. XYZ. Hal ini perlu dipertahankan untuk menjaga intelektualitas dalam perusahaan.
3. Iklim kerja sosial sudah memiliki persentase yang cukup baik, sehingga hal ini perlu dipertahankan. Yang perlu perhatian dan perlu ditingkatkan adalah dalam variabel iklim kerja etikal, karena masih memiliki persentase yang rendah dibandingkan dengan iklim kerja lainnya. Salah satunya bisa dengan cara penerapan nilai dan norma, baik tertulis atau tidak di lingkungan kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Indonesia: Salemba Empat
- Hartanto, Frans Hardi. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: PT. Mizan Pustaka
- Sekaran, Uma., dan Roger Bougie. 2008. *Research Methods for Business (Sixth Edition)*. Amerika Serikat: John Wile & Sons, Inc.
- Veithzal, Rivai., dan Dedi Mulyadi. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi ke-3)*. Indonesia: Rajawali Pers
- Yukl, Gary A., dan Wexley. 1994. *Leadership in Organization* 3<sup>rd</sup> Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Thohah, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Indonesia
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta: Alfa Beta
- Singarimbun, Masri. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES
- Siegel, Sidney. 1994. *Statistik Non Parametrik. Terjemahan Zanzawi Suyuti dan Landung Simatipang*. Jakarta: Ganesha
- Robbins, Stephen P. 2009. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson Education, Inc. Upper Saddle River
- Rakhmat, Jalaludin. 2008. *Psikologi Komunikasi*. Jakarta: Remaja Rosdakarya
- Davis, Keith., dan Jhon W Newstorm. 2001. *Perilaku dalam Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.

George, Jennifer M., dan Gareth H Jones. 2007. *Understanding and Managing Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall

Gibson, Ivancevich Donelly. 2004. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binakarya Aksara Indonesia

Luthans, Fred. 2008. *Organizational Behaviour*. New York. McGraw-Hill Book Co

