

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Untuk menjawab tujuan dari penelitian, maka berikut ini adalah simpulan dari penelitian ini:

1. Pada model gaya kepemimpinan situasional ini, yang menjadi fokus utama adalah Tingkat kematangan dari pegawai, dimana tingkat kematangan tersebut adalah komitmen dan kompetensi. Jika dilihat dari hasil analisis data pada penelitian ini, Untuk Apartemen Tamansari Tera tingkat kematangannya adalah D-4 dengan nilai tingkat kematangan komitmen 90,5 (moderat tinggi) dan tingkat kematangan kompetensi 37,9 (Tinggi). Begitu pula untuk proyek Galery Ciumbuleui 3 tingkat kematangan pegawainya adalah D-4 dengan skor tingkat kematangan komitmen dan kompetensinya adalah 100,6 dan 40,1. Pada level ini Pegawai sudah memiliki kemampuan dan rasa percaya diri yang tinggi, pada tingkat ini pegawai sudah bisa bekerja tanpa harus dimonitor secara ketat karena tingginya kompetensi dan kemampuan yang dimiliki.
2. Pada proyek Hegarmanah Residence tingkat kematangan pegawainya adalah D-3 dengan skor tingkat kematangan komitmen dan kompetensinya adalah 74,5 dan 34,8. Begitu juga pada proyek The MAJ, tingkat kematangan pegawainya adalah D-3 dengan skor tingkat kematangan komitmen dan kompetensinya 82 dan 34,1. Pada level D-3 ini pegawai memiliki

kemampuan yang tinggi namun masih kurang percaya diri atau belum mendapatkan kesempatan untuk menggunakan kemampuannya.

3. Untuk gaya kepemimpinan situasional pada proyek Apartemen Tamansari Tera, gaya kepemimpinan situasionalnya adalah S-4. Pada gaya kepemimpinan situasional S-4 ini model gaya kepemimpinan situasional memberi karakteristik pemimpin *delegating* dengan sudah mempercayai pegawainya untuk diberi tanggung jawab dan mengambil keputusan.
4. Untuk Proyek Hegarmanah Residence, The MAJ, dan Galery Ciumbuleuit Apartment 3 gaya kepemimpinan situasionalnya adalah S-3. Pada situasional S-3 ini dukungan kepada pegawai sebaiknya dilakukan, berbagi ide dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil keputusan.
5. Dari hasil penelitian juga, 4 objek tinjauan dengan masing-masing responden 10 setiap proyek jika di akumulasikan tingkat kematangan komitmennya cenderung komitmen afektif dengan skor 30,85. Komitmen afektif ini yaitu komitmen sebagai keterikatan psikologis pegawai terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan pegawai bertahan pada suatu pekerjaan karena keinginan mereka sendiri. Diurutan kedua pada tingkat kematangan komitmen untuk 4 objek penelitian dengan masing-masing responden 10 adalah kontinuans komitmen dengan skor 28,325. Pada urutan ketiga normatif komitmen dengan skor 27,725.
6. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tingkat kematangan pegawai dari 4 objek penelitian pada tahap D-3 dengan skor tingkat kematangan komitmen 86,9 dan tingkat kematangan kompetensinya adalah 36,725. Dengan skor seperti itu menurut penelitian ini karakteristik pegawai tersebut

adalah pegawai yang sudah mengerti tentang pekerjaannya di organisasi namun masih butuh dukungan dari manajer proyek demi berkembangnya tingkat kematangan pegawai tersebut. Di kondisi tertentu pengambilan keputusan masih butuh saran dari seorang atasan.

7. Melihat dari hasil analisis juga terjadi ketidakcocokan pada proyek Galery Ciumbuleuit Apartment 3, dimana tingkat kematangan pegawainya adalah D-4, namun gaya kepemimpinan situasional manajer proyeknya adalah S-3. Kemungkinan yang terjadi adalah pegawai merasa tidak nyaman karena pada umumnya orang yang sudah profesional sangat sukar untuk dikoreksi secara ketat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang telah dijelaskan pada simpulan, dapat diperoleh saran agar penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan dengan lebih baik yaitu :

1. Pada penelitian ini, karena berhubungan dengan psikologis manusia hasil dari penelitian ini tidak bisa dikatakan akurat karena pada fenomena yang terjadi pada saat pengisian kuesioner belum tentu semua responden mengisi kuesioner tersebut dengan jujur apa adanya.
2. Meskipun jawaban dari hasil wawancara dengan manajer proyek bisa didapatkan, namun kesempatan untuk bertemu manajer proyek seharusnya masih bisa dimaksimalkan untuk untuk mendapatkan informasi yang bisa mendukung penelitian ini.
3. Pada penelitian ini seharusnya mengetahui waktu yang pas ketika pendistribusian kuesioner dimana responden seharusnya dalam keadaan yang

fit karena kondisi psikologis yang baik sangat membantu dalam keakuratan menjawab pertanyaan kuesioner, seperti yang sudah disinggung sebelumnya mengenai psikologis manusia.

4. Pada penelitian ini objek penelitian hanya 4 proyek dan 1 kontraktor, untuk penelitian diharapkan untuk dapat mengkaji cakupan yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. and Meyer, J. P., 1990, “*The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment*”, *Journal of Occupational Psychology*
- American Society of Civil Engineers. (2012). *Quality in the Constructed Project*. Third Edition. Chapter 5, 33-43.
- Arifin, Rois, dkk. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Bayumedia, Malang.
- Avery, Gayle C. “Applying Situational Leadership in Australia” (online) (<http://www.emeraldinsight.com/researchregisters> diakses pada tanggal 27 Juli 2016)
- Curry, J., D. Wakefield, J. Price and C. Mueller. 1986. —On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment||. *Academy of Management Journal*. Vol. 29. No.4. pp. 847-858.
- Dipohusodo, Istimawan. *Manajemen Proyek dan Konstruksi*. Jilid 1, Kanisius, Yogyakarta, 1996
- Effendi, Sofian dan Tukiran. *Metode Penelitian Survey*. Ed, rev. LP3ES, Jakarta, 2012
- Harwin Sukamto, Yoshua Junarto, Thomas Kaihatu, Endo Wijaya Kartika. 2014. “Analisa Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap *Turnover Intention* di Dragon Star Surabaya”. *Jurnal. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa: Surabaya*

- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1988). *Management of Organizational Behaviour*. 5th edition, pp.169-201. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Herujito, Yayat.M. Dasar-Dasar Manajemen. PT. Grasindo, Jakarta, 2006
- Kartini dan Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajagrafindo persada, Jakarta, 2008
- Loliancy, Evi. (2009). *Analisis Kerja*, Skripsi, Jakarta: FISIP UI
- Lyman Ott, R, (1993), *An Introduction to Statistical Methods and Data Analysis*, Fourth Edition, Duxbury Press, Wadsworth,Inc , California, USA.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. 1993. *Commitment to Organizational and Occupations: Extension and Test of A Three-component conceptualization*. Journal of Applied Psychology
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1991. *A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review
- MWAI, Esther. (2011). *Creating Effective Leaders Through Situational Leadership Approach*. Thesis, JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
- Pramesti, N.P. (2013), “Hubungan Gaya Kepemimpinan Manajemen Proyek, Kepercayaan dan Keberhasilan Proyek Konstruksi”, Jurnal Teknik Sipil, Volume 12, nomor 2, 128-136
- Reichers, A. E. 1985. A Review and Reconceptualization of Organizational Commiment. Academy of Management Review, 10, 465-476.
- Riswanto, Jamal. “Komitmen Organisasi” (online) (<http://lukmancoroners.blogspot.co.id/2010/06/komitmen-organisasi.html> diakses pada tanggal 30 Juli 2016)

- Robert K. Yin, 2012. *Studi Kasus Desain & Metode*, Jakarta: Raja Grafindo
- Schermerhorn, John. R. "Conversation with Paul Hersey" (online)
(http://www.situationalsa.com/pdf/conversations_with_paul_hersey.pdf
diakses pada tanggal 7 Agustus 2016)
- Siagian, Sondang.p. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesatu, Bumi Aksara, Jakarta, 2006
- Soeharto, I. (1999). *Manajemen Proyek (dari Konseptualsampai Operasional)*. Jilid 2. Erlangga
- Spencer, Lyle M. And Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rajawali Pers, Jakarta, 2010
- Umar, Husain. (2005). *Metode Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat
- Wellington, P., and Foster, N. (2009). *Effective Team Leadership for Engineers*. Management of Technology Series 25