

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan di bab 5, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Gaya kepemimpinan yang diterapkan Kepala Divisi di Divisi Eksplorasi, karyawan beranggapan jika atasan menerapkan gaya kepemimpinan *Initiating Structure* dan *Consideration* secara berimbang. Karena berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan khususnya pada kuesioner mengenai Gaya Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan *Consideration* memiliki nilai rata-rata berada dalam kategori “Tinggi”, yang artinya responden merasa setuju dengan pertanyaan yang penulis berikan mengenai gaya kepemimpinan *Consideration*. Untuk Gaya Kepemimpinan *Initiating Structure*, nilai rata-rata skor berada dalam kategori “Tinggi”, yang artinya responden juga merasa setuju dengan pertanyaan yang membahas mengenai gaya kepemimpinan *Initiating Structure*. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kepala Divisi menerapkan kedua dimensi gaya kepemimpinan tersebut dalam memimpin Divisi Eksplorasi PT. Geoservices. Artinya dalam memimpin, atasan tidak saja berfokus dalam pemberian tugas dan peran-peran lain yang harus dipenuhi oleh bawahannya dalam mencapai tujuan tetapi atasan juga memerhatikan aspek-aspek mengenai hubungan dengan

karyawan dan upaya atasan untuk tetap mendekatkan diri dengan karyawan.

2. Karyawan di Divisi Eksplorasi PT. Geoservices memiliki Loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata skor loyalitas karyawan yang berada pada kategori “Tinggi”, artinya mayoritas dari responden merasa setuju dan cenderung sering dan selalu melaksanakan hal-hal yang ada dalam pertanyaan mengenai indikator-indikator loyalitas karyawan yang tertulis dalam kuesioner.. Selain itu jika dilihat dari lama kerja karyawan, mayoritas karyawan telah bekerja di Divisi Eksplorasi pada waktu yang lama karena sebagian besar karyawan telah bekerja diatas 5 tahun.
3. Berdasarkan hasil analisis, terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan di Divisi Eksplorasi PT. Geoservices. Tetapi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan tidak berada dalam tingkat hubungan yang kuat. Hubungan Gaya Kepemimpinan *Initiating Structure* berada di tingkat hubungan “Rendah”. Sedangkan untuk Hubungan Gaya Kepemimpinan *Consideration* dengan Loyalitas Karyawan berada di tingkat hubungan “Cukup”. Dari tingkat hubungan ini dapat dilihat jika Gaya Kepemimpinan *Consideration* memiliki hubungan yang lebih kuat dengan Loyalitas Karyawan dibandingkan Gaya Kepemimpinan *Initiating Structure*. Artinya Kepala Divisi yang menerapkan Gaya Kepemimpinan *Consideration* lebih memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawannya. Loyalitas Karyawan

akan meningkat apabila Kepala Divisi memimpin Divisi dengan aspek-aspek hubungan dengan karyawan.

6.2. Saran

Setelah melihat hasil penelitian yang dilakukan dibab 5 dan juga kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak Divisi Eksplorasi berkaitan dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan:

1. Penerapan gaya kepemimpinan di Divisi Eksplorasi sudah sangat baik karena atasan menerapkan Gaya Kepemimpinan *Consideration* dan *Initiating Structure* secara berimbang artinya selain berfokus pada pemberian tugas, atasan juga memiliki fokus yang tinggi pada hubungan dengan bawahan. Akan tetapi dalam variabel Gaya Kepemimpinan ini penulis ingin memberikan saran kepada perusahaan mengenai Gaya Kepemimpinan *Initiating Structure*. Pada kuesioner mengenai pertanyaan atasan yang cenderung mengkritik dan marah kepada karyawan yang berkinerja rendah, peneliti mendapatkan jawaban bahwa mayoritas dari karyawan merasa setuju dengan pertanyaan ini. Artinya karyawan merasa jika atasan cenderung mengkritik dan marah pada karyawan berkinerja rendah. Marah dan kritikan merupakan teguran yang pada umumnya diberikan agar seseorang sadar akan kesalahannya dan tidak mengulangi lagi kesalahan tersebut. Akan tetapi, akan lebih baik untuk kritik tersebut disampaikan secara lebih halus dengan cara membicarkannya secara empat mata dengan karyawan yang berkinerja rendah dan mendengarkan alasan

mereka. Karena, amarah dan kritikan yang terlalu keras bisa membuat motivasi kerja seseorang menurun dan merasa tidak percaya diri.

2. Berdasarkan hasil analisis mengenai loyalitas karyawan di Divisi Eksplorasi dapat dilihat jika loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah tinggi. Akan tetapi dalam upaya untuk meningkatkan loyalitas karyawan penulis memberi saran agar karyawan lebih sering untuk memberikan saran dan perbaikan kepada perusahaan. Karena berdasarkan hasil perhitungan, frekuensi karyawan dalam menawarkan saran dan perbaikan tidaklah sering atau kadang-kadang. Padahal nyatanya saran dan perbaikan sangatlah dibutuhkan untuk membangun perusahaan menjadi lebih baik. Selain dari pihak karyawan yang diharapkan selalu berupaya untuk memberikan saran dan perbaikan kepada perusahaan, pihak atasan juga diharapkan memiliki sifat lebih terbuka dengan saran dan perbaikan yang diberikan karyawan. Karena alasan seorang karyawan tidak sering memberi saran dan perbaikan kepada perusahaan bisa terjadi karena ada perasaan segan dan takut jika mereka memberi saran dan perbaikan tersebut mereka akan diperlakukan berbeda.
3. Dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan diharapkan atasan menerapkan gaya kepemimpinan *Consideration* dan *Initiating Structure* secara berimbang dan bijaksana. Jika melihat hasil penelitian yang diperoleh, tingkat hubungan gaya kepemimpinan *Consideration* dengan loyalitas karyawan lebih tinggi dibandingkan gaya kepemimpinan *Initiating Structure*. Dalam upaya mempererat hubungan dengan karyawan

Atasan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang berfokus pada aspek-aspek hubungan dengan karyawan, seperti berupaya untuk tetap berhubungan dengan bawahan, mendukung bawahannya, memahami problem yang dihadapi bawahannya, mempercayai bawahannya, bertindak lebih bersahabat dan mendukung, menunjukkan perhatian yang lebih terhadap bawahannya dan juga memerhatikan kesejahteraan mereka. Diharapkan komunikasi antara Atasan dan bawahan dapat terjalin erat, karena dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, keberadaan bawahan akan terasa lebih dihargai dan dianggap menjadi bagian penting bagi perusahaan. Selain itu komunikasi yang baik diharapkan dapat meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan seperti salah pengertian (*misscommunication*). Tetapi selain menerapkan gaya kepemimpinan *Consideration*, diharapkan pemimpin juga tetap menerapkan gaya kepemimpinan *Initiating Structure*.

Divisi Eksplorasi adalah perusahaan yang mayoritas pekerjaan adalah pekerjaan lapangan, sehingga dalam upaya tetap menjaga pekerjaan tetap pada jalurnya, dibutuhkan gaya kepemimpinan yang lebih terstruktur jelas dan ketat, yang pada teori *Ohio State University* disebut Gaya Kepemimpinan *Initiating Structure* yang artinya perilaku pemimpin yang berorientasi terhadap tugas dan peran-peran yang harus dipenuhi oleh bawahannya dalam mencapai tujuan. Saran yang saya berikan dalam Gaya Kepemimpinan *Initiating Structure* ini adalah memberikan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas dan rinci kepada seluruh

karyawan. Hal ini berupaya untuk mencegah terjadinya pekerjaan keluar jalur yang telah ditetapkan dan hal ini membantu pemimpin dalam mengelola karyawannya, karena jika terjadi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, pemimpin mampu menegur karyawan karena semua sudah tertulis dalam Standar Operasional Prosedur.

DAFTAR PUSTAKA

- Gashti, M. A., Torbehbar, S. V., & Farhoudnia, B. (2014). The Relationship Between Leadership Styles, Employee Satisfaction And Loyalty. *International Journal of Human Resources & Industrial Research, Vol 1, Issue 2*, 36-45.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta: Rajawali Pers.
- Khuong, M. N., Tung, N. N., & Trang, P. H. (2014). The Effects of Leadership Style toward Salespersons' Loyalty - A Study of Import-Export Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of Current Research and Academic Review* , 121-131.
- Poerwopoespito, F.X Oerips S., & Utomo, T.A Tatag. (2000). *Mengatasi Krisis Manusia: Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Powers, E. L. (2000). Employee Loyalty in the New Millenium. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 4-8.
- Steers, R. M., & Porter, L. (1983). *Motivation and Leadership at Work*. New York: MCGraw Hill.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, G. (1994). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.