

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka penulis menarik beberapa kesimpulan, yakni:

1. Menurut persepsi karyawan, gaya kepemimpinan divisi operasional yang diterapkan di PT. Masa Keemasan Indonesia, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional cukup. Namun, masing-masing gaya kepemimpinan memiliki dimensi yang penerapannya masih perlu ditingkatkan, yaitu:
 - Gaya Kepemimpinan Transformasional
Penerapan *intellectual stimulation* di dalam perusahaan masih dianggap lemah, pemimpin dianggap tidak selalu mengingatkan karyawan untuk bekerja dengan baik dan mencegah karyawan untuk tidak melakukan kesalahan.
 - Gaya Kepemimpinan Transaksional
Pemberian penghargaan (*contingent reward*) kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik tidak selalu dilakukan oleh pemimpin.
2. Menurut persepsi karyawan, disiplin kerja divisi operasional yang diterapkan di PT. Masa Keemasan Indonesia berada pada tingkat sedang. Setiap nilai rata-rata yang diperoleh pada setiap dimensi memiliki nilai yang sedang, hal itu berarti disiplin kerja yang ada di perusahaan tidak dapat dikatakan buruk dan tidak dapat pula dikatakan baik. Nilai rata-rata terendah terdapat pada dimensi waskat, hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan beranggapan pemimpin belum dapat memberikan pengarahan dan pengawasan yang baik.
3. Menurut persepsi karyawan, kinerja divisi operasional yang ada di PT. Masa Keemasan Indonesia sudah baik. Namun, bukan berarti seluruh dimensi pada kinerja karyawan memiliki nilai yang tinggi. Kuantitas dan kualitas kinerja di PT. Masa Keemasan Indonesia memiliki nilai rata-rata cukup. Hal tersebut dikarenakan hasil kerja karyawan masih belum sesuai dengan target perusahaan karena masih banyak keluhan pelanggan yang diterima

perusahaan. Hal tersebut perlu diperbaiki agar tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

4. Pada penelitian ini, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi operasional di PT. Masa Keemasan Indonesia, baik secara simultan maupun secara parsial. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh pada uji regresi linier berganda, yaitu sebesar 0,371 yang dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 37,1%, sedangkan sisanya sebesar 62,9% dijelaskan oleh variabel–variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Secara keseluruhan dari penelitian ini, penulis dapat memberikan beberapa saran, yaitu:

1. Sanksi yang diberikan harus lebih ketat. Apabila karyawan melakukan keterlambatan, hukuman yang diberikan tidak hanya sekedar *push up* atau lari mengelilingi gedung katering namun, pemotongan gaji juga perlu diberlakukan. Sebaiknya pemimpin memberikan surat peringatan bagi karyawan yang melakukan pelanggaran. Apabila karyawan sudah tiga kali mendapatkan surat peringatan, pemilik berhak memotong gaji karyawan yang bersangkutan. Peran gaya kepemimpinan transaksional perlu di perkuat karena dengan memberi arahan dan pengawasan yang ketat, mencari atau melacak semua kesalahan, dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat, diharapkan tingkat disiplin kerja di dalam perusahaan dapat ditingkatkan.
2. Pemilik perusahaan harus bersikap lebih tegas dalam memilih *leader*, diharapkan *leader* yang akan dipilih tidak hanya dilihat dari lamanya dia bekerja namun, pemilik perusahaan juga harus melihat perilaku sehari-hari karyawan yang bersangkutan, rajin atau tidak, dapat dijadikan pedoman atau tidak, serta melihat kemampuannya dalam memimpin dan memotivasi bawahannya. Perusahaan sebaiknya melakukan pelatihan dan pengembangan

agar karyawan mendapatkan sejumlah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan mereka.

- Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin khususnya *leader* harus bersikap lebih tegas. Menegur karyawan yang melakukan pelanggaran dan mengingatkan mereka untuk tidak mengulanginya lagi. Pemimpin harus lebih ketat dalam mengawasi karyawan agar kesalahan-kesalahan kecil yang tidak secara langsung dilihat oleh pemimpin tetap bisa diketahui. Misalnya dengan menaruh *cctv* pada setiap ruangan yang berada di dalam gedung katering.

- Gaya Kepemimpinan Transaksional

Imbalan yang diberikan kepada karyawan harus adil sehingga karyawan akan merasa setiap kerja kerasnya dihargai. Ketentuan pemberian bonus tiga bulan sekali bisa dipercepat menjadi satu bulan sekali. Hal tersebut dimaksudkan agar karyawan yang hasil kerjanya sudah baik dapat langsung menerima imbalan yang setimpal. Bonus diberikan kepada individu dan kelompok. Karena apabila hanya kepada kelompok (tim kerja), masing-masing individu yang kinerjanya sudah baik tetapi secara penilaian kelompok kinerjanya belum baik akan merasa tidak adil karena pada akhirnya mereka tidak akan mendapatkan bonus atas pencapaiannya. Pemilik perusahaan diharapkan tidak hanya fokus dalam pemberian hukuman kepada karyawan tetapi juga fokus dalam pemberian *reward*, hal itu dimaksudkan agar karyawan termotivasi untuk berkinerja lebih baik.

3. Aturan yang ada di perusahaan dibuat secara tertulis dan ditempel di setiap ruangan, hal itu dimaksudkan agar karyawan selalu ingat dengan aturan yang ada di perusahaan. Dengan adanya aturan yang jelas, hal apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan serta konsekuensi apa saja yang akan karyawan terima apabila tidak menaati aturan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan tanggung jawab mereka masing-masing sehingga hasil kerja karyawan dapat menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- George, J. M., dan Gareth R. Jones. (2002). Edisi 3. *Understanding and Managing Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, H. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, dan Suad Husnan. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai, V. (2004). Edisi 2. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., dan Timothy A. Judge. (2015). Edisi 16. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2001). Edisi 8. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT. Pren Halindo.
- Schermerhorn, J. R., Richard N. Osborn, Mary Uhl-Bien, dan James G. Hunt. (2012). Edisi 13. *Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley dan Sons Ltd.
- Sekaran, U., dan Roger Bougie. (2013). Edisi 6. *Research Methods for Business*. United Kingdom: John Wiley dan Sons Ltd.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, P. D. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Thoha, M. (2007). *Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Jurnal Ilmiah:

Azwar, M. S., dan Winarningsih. (2016). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(3):1-20.

Horner, M. (1997). “Leadership Theory: Past, Present, and Future”. *Team Performance Management*, 3(4):270-287.

Indryani, Windy Dyah, dan Anindita Budiarti. (2016). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(9):1-20.

Susanty, A., dan Sigit Wahyu Baskoro. (2012). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)”. *Jurnal Teknik Industri*, 7(2):77-84.

Wiratama, I. N., dan Desak Ketut Sintaasih. (2013). “Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung”. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2):126-134.

Skripsi:

Ilhami, T. N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kafe Gumati Paledang Bogor. Skripsi yang tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

Putri, F. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari. Skripsi yang tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

Wardhana, Y. K. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Bekerja di Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.

Internet:

Deny, S. (2017, Mei 5). *Investasi jadi pendorong pertumbuhan manufaktur kuartal 1 2017*. Dipetik September 21, 2017, dari liputan6.com: <http://bisnis.liputan6.com/read/2941870/investasi-jadi-pendorong-pertumbuhan-manufaktur-kuartal-1-2017>.

Nanti, N. (2017, April 2). *Menengok kota Jababeka Cikarang cikal bakal visi 100 kota baru di Indonesia*. Dipetik September 21, 2017, dari industry.co.id: <http://www.industry.co.id/read/6437/menengok-kota-jababeka-cikarang-cikal-bakal-visi-100-kota-baru-di-indonesia>.