

## BAB 6

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dan dibahas maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal yaitu :

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, karyawan di UD. Cipta Karya Lestari Cabang Pertama menilai bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala pabrik pada UD. Cipta Karya Lestari Cabang Pertama berimbang antara gaya kepemimpinan *Initiating Structure* dan gaya kepemimpinan *Consideration*. Dengan demikian dapat dikatakan kepala pabrik menerapkan kedua gaya kepemimpinan dan menyesuaikannya dengan situasi. Hal tersebut terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *Consideration* berada pada kategori “sangat tinggi”. Namun hasil penelitian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *Initiating Structure* berada pada kategori “sangat tinggi”.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, karyawan di UD. Cipta Karya Lestari Cabang Pertama memiliki loyalitas pada kategori “sangat tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di UD. Cipta Karya Lestari Cabang Pertama memiliki rasa loyal pada perusahaan. Selain itu dilihat dari lama bekerja dan pertanyaan apakah karyawan mengakali perusahaan termasuk ijin

sakit, hasilnya mayoritas karyawan sudah bekerja lima tahun lebih dan mayoritas karyawan jarang ijin sakit. Hal ini berarti tingkat absensi karyawan setiap harinya baik.

3. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, terdapat hubungan yang cukup kuat dan signifikan antara gaya kepemimpinan *Initiating Structure* dengan loyalitas karyawan. Namun gaya kepemimpinan *Consideration* dengan loyalitas karyawan tidak memiliki hubungan yang kuat dan signifikan.

## **6.2 Saran**

Dari analisis yang sudah dilakukan dan kesimpulan yang ada, penulis ingin mencoba memberikan saran kepada UD. Cipta Karya Lestari Cabang Pertama terkait dengan gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di UD. Cipta Karya Lestari Cabang Pertama sudah baik. Hal tersebut karena kepala pabrik sudah menerapkan kedua dimensi gaya kepemimpinan secara berimbang yaitu gaya kepemimpinan *Initiating Structure* dan gaya kepemimpinan *Consideration*. Kepala pabrik sebaiknya meneruskan gaya kepemimpinan yang berimbang tersebut.
2. Loyalitas karyawan yang ada di UD. Cipta Karya Lestari Cabang Pertama sudah sangat tinggi. Namun dari hasil penelitian yang dilakukan, karyawan masih kurang dalam memberikan saran-saran perbaikan untuk atasan maupun

perusahaan padahal sebuah perusahaan membutuhkan saran-saran untuk bisa berkembang baik itu dari karyawan, konsumen maupun pihak lain.

3. Dari hasil penelitian yang dilakukan, gaya kepemimpinan *Initiating Structure* memiliki hubungan yang cukup kuat dan signifikan dengan loyalitas karyawan. Maka dari itu untuk tetap mempertahankan loyalitas karyawan agar tetap tinggi, pemimpin disarankan untuk lebih cenderung menerapkan gaya kepemimpinan *Initiating Structure*. Untuk dapat mempertahankan loyalitas karyawan agar tetap tinggi kepala pabrik dapat mencari faktor lain seperti lingkungan kerja karena dari hasil penelitian gaya kepemimpinan *Initiating Structure* hanya berpengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 9,85%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anjam, M., & Ali, T. Y. (2016). Impact of Leadership Style on Employee's Loyalty. *Gulf-Pacific Journal of Business Administration Vol 1, No 2*, 164-177.
- Fajariani, N. P., & Surya, I. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud Vol 4 No 4*, 930-942.
- Firdausi, S. A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Consideration dan Initiating Structure Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening : Studi Pada Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya. *Journal Universitas Airlangga Vol 3/ No 2*, 342-368.
- Harjanti, S. (2004). Menciptakan Keunggulan Bersaing yang Berkelanjutan Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol 4*, 41-55.
- Iqbal, A., Tufail, M. S., & Lodhi, R. N. (2015). Employee Loyalty and Organizational Commitment in Pakistani Organizations. *Global Journal Of Human Resource Management Vol 3 No 1*, 1-11.
- Kementerian Perindustrian. (2017, Agustus 31). *Ekspor Industri Alas Kaki Nasional Menapak Hingga USD 4,7 Miliar*. Retrieved from Kementerian Perindustrian Republik Indonesia: <http://www.kemenperin.go.id/artikel/18836/Ekspor-Industri-Alas-Kaki-Nasional-Menapak-Hingga-USD-4,7-Miliar>
- Martawi, R. T., Triyono, & Mardalis, A. (2012). Faktor-faktor Penentu yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 44-52.
- Powers, E. L. (2000). Employee loyalty in the new millenium. *S.A.M. Advanced Management Journal Vol 65*, 4-8.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis 3 (3)*, 650-660.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif* . Bandung: PT Refika Aditama.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- T.S., N. w., & D.R., S. (2014). Leadership Styles. *Advances in Management Vol7(2)*, 57-62.
- Tien, B. D. (2013). Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction - A study of banking sector in Ho Chi Minh City. *International Journal of Current Research and Academic Review Vol 1 Number 4*, 81-95.
- Timpe, A. D. (1991). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT Gramedia Asri Media.
- Tung, N. N., & Trang, P. T. (2014). The Effect of Leadership Styles Toward Salesperson's Loyalty - A Study of Import Export Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of Current Research and Academic Review Volume 2 Number 6*, 121-131.
- Wan, H. L. (2006). Employee Loyalty at the Workplace: The Impact of Japanese Style of Human Resource Management. *International Jpurnal of Applied HRM Volume 3 Issue 1*, 1-17.
- Yukl, G. (1998). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.