

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Persepsi karyawan mengenai gaya kepemimpinan yang paling dominan adalah *Initiating Structure*. *Initiating Structure* mengacu pada “perilaku pemimpin dalam menggambarkan hubungan antara dirinya sendiri dengan anggota kelompok kerja dan dalam upaya membentuk pola organisasi, saluran komunikasi dan metode atau prosedur yang ditetapkan dengan baik.”
2. Meskipun persepsi karyawan dominan mengarah pada *Initiating Structure*, bukan berarti tidak ada karyawan yang mempersepsikan gaya kepemimpinan atasannya lebih mengarah kepada *Consideration*. Persepsi yang dimiliki oleh setiap karyawan tentu akan berbeda satu sama lain, karena persepsi merupakan hal yang sangat subjektif. Menurut Sarwono (2009: 103), persepsi dipengaruhi oleh perhatian, mental set, kebutuhan, sistem nilai, tipe kepribadian dan gangguan kejiwaan.
3. Pada umumnya motivasi kerja karyawan berada pada kategori rendah. Ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa hal yang dirasa oleh karyawan yang belum terpenuhi oleh perusahaan. Apa yang didapat oleh karyawan tidak sesuai dengan aspek *Match*, *Return* dan *Expectation* yang telah ditetapkan oleh setiap karyawan.

4. Semakin tinggi karyawan mempersepsi pada gaya kepemimpinan, maka akan semakin tinggi motivasi kerjanya. Semakin rendah ia mempersepsi pada gaya kepemimpinan, maka motivasi kerjanya juga akan semakin rendah.
5. Karyawan yang mempersepsikan gaya kepemimpinan *Initiating Structure* tinggi dan *Consideration* rendah, memiliki tingkat motivasi kerja yang tergolong tinggi.
6. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan atasan dengan motivasi kerja. Persepsi karyawan mengenai gaya kepemimpinan atasan akan ikut mempengaruhi tingkat motivasi kerja dirinya. Semakin karyawan memiliki persepsi yang baik (sesuai dengan harapannya), maka motivasi kerjanya akan semakin tinggi dan begitupun sebaliknya.

B. Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan mengenai hubungan antara persepsi mengenai gaya kepemimpinan atasan dengan motivasi kerja, berikut ini dikemukakan beberapa rekomendasi.

1. Bagi Perusahaan

- a. Mengembangkan program khusus yang mengkaji masalah kepemimpinan dan motivasi kerja. Program tersebut misalkan dapat berupa pelatihan. Dengan diadakannya program tersebut, perusahaan akan mengetahui sejauhmana perkembangan karyawannya dalam bekerja. Meski bagaimanapun, pemimpin dan karyawan adalah tonggak suatu perusahaan. Tanpa pemimpin yang tepat, karyawan

tidak akan mampu bekerja dengan optimal. Tanpa karyawan yang mau bekerja, maka pemimpin tidak akan mampu menjalankan suatu perusahaan.

- b. Memilih pemimpin yang benar-benar ahli di bidangnya. Pemimpin tersebut harus dinilai terlebih dahulu dari berbagai aspek, agar perusahaan mendapatkan orang yang tepat di posisi yang tepat pula. Hindari pemilihan pemimpin dikarenakan faktor-faktor yang justru dapat menghancurkan perusahaan itu sendiri, misalnya karena faktor KKN (Kolusi, Korupsi, Nepotisme). Pilihlah pemimpin yang benar-benar kompeten di posisi yang diperlukan. Pemimpin yang kompeten bisa didapatkan dengan mengadakan seleksi yang berbasis kompetensi.
- c. Memberikan fasilitas terbaik untuk menunjang kinerja karyawan. Dengan kelengkapan fasilitas, karyawan akan semakin mudah untuk bekerja dan pada akhirnya dapat mempengaruhi motivasi kerjanya menjadi lebih baik, misalnya menata ruang kerja agar nyaman, adanya fasilitas komputer dan lainnya.
- d. Memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Meskipun seringkali dianggap enteng, ketika karyawan merasa tidak mendapat apa yang diinginkan dari perusahaan, bukan tidak mungkin karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bentuk perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat berupa kenaikan gaji, kesempatan untuk dipromosikan, asuransi, insentif, bonus dan bahkan liburan yang sama sekali tidak berhubungan dengan finansial.

- e. Jalinlah komunikasi dua arah yang efektif antara karyawan dengan pihak perusahaan. Komunikasi dua arah terjalin ketika karyawan dapat menyampaikan segala aspirasinya dengan mudah kepada pimpinan dan pimpinan pun dapat dengan mudah memberitahukan informasi apapun kepada bawahan. Komunikasi yang ada tidak hanya satu arah saja, misalkan terus menerus dari pimpinan kepada bawahan, tetapi ada timbal balik di antara keduanya. Semakin baik komunikasi, semakin cepat maksud dan tujuan bersama tercapai.

2. Bagi Karyawan

- a. Karyawan yang telah memiliki motivasi kerja yang tinggi, sebaiknya mempertahankan kondisi tersebut dan bahkan ditingkatkan. Motivasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan menganggap pekerjaan bukan sebagai beban, tetapi sebagai suatu hal yang menarik untuk dilakukan. Dengan terus menunjukkan motivasi tinggi dan kinerja yang baik, maka semakin banyak keuntungan yang didapat. Ketika ada kesempatan untuk mengikuti program tertentu, maka ikutilah program tersebut selama akan membawa dampak positif terhadap kinerja.
- b. Karyawan yang masih bersantai-santai dalam bekerja, sebaiknya mulai meningkatkan motivasinya. Bagaimanapun perusahaan akan tetap menilai mana karyawan yang rajin dan yang tidak. Apabila tidak ingin mendapatkan perlakuan tidak adil atau negatif dari perusahaan, maka berikanlah dampak positif pada perusahaan. Berikanlah kinerja yang

terbaik agar perusahaan tetap mau mempertahankan anda sebagai karyawannya.

- c. Masalah timbal balik dari perusahaan memang masalah yang rentan untuk dibicarakan, terutama masalah upah. Perusahaan tentu telah memperhitungkan segalanya. Apa yang perusahaan berikan merupakan hasil dari kinerja yang anda berikan pada perusahaan. Jadikanlah hubungan yang ada menjadi suatu hubungan yang saling menguntungkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Mengkaji lebih dalam permasalahan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, berdasarkan perbedaan *gender*, status marital atau bahkan tipe kepribadian.
- b. Mencari sumber-sumber penting lainnya sebagai variabel penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, yang belum diteliti dalam penelitian ini, agar kajian mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi lebih mendalam.