

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi berganda yang dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kontemporer dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional I dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa, sebagian besar karyawan pada level middle manajer menyatakan gaya kepemimpinan pada top manajer sudah baik akan tetapi belum optimal, dan hampir seluruh karyawan *non managerial* menyatakan bahwa gaya kepemimpinan pada level middle manajer sudah baik. Gaya kepemimpinan merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakkan orang atau personil ke arah tujuan yang dicita-citakan perusahaan, terutama kepemimpinan kharismatik yang telah memberikan kontribusi yang cukup tinggi bagi karyawan dalam mencapai gaya kepemimpinan.
2. Hasil penelitian menyatakan bahwa, hampir seluruh karyawan baik pada level middle manajer maupun karyawan *non managerial* menyatakan komunikasi kerja baik pada level top manajer maupun middle manajer sudah baik. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja merupakan hal yang penting yang harus

3. dilakukan oleh karyawan dalam bekerja. Komunikasi kerja ini berfungsi sebagai penyedia pengetahuan, pengendali, motivasi, dan sarana pengungkap emosi.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa, hampir seluruh karyawan baik pada level middle manajer maupun karyawan *non managerial* menyatakan kinerja karyawan sudah baik. Akan tetapi masih harus ditingkatkan karena semua skor berada di bawah skor ideal.
5. Gaya kepemimpinan kontemporer dan komunikasi kerja pada level top manajer mempunyai pengaruh sebesar 64,5% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan kontemporer dan komunikasi kerja pada level middle manajer mempunyai pengaruh sebesar 73,3% terhadap kinerja karyawan.
6. Gaya kepemimpinan kontemporer pada level top manajer memiliki pengaruh sebesar 33,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan kontemporer pada level middle manajer memiliki pengaruh sebesar 39,1% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pemimpin pada level middle manajer lebih menentukan keberhasilan suatu perusahaan dikarenakan lebih dekat dengan karyawan.
7. Komunikasi kerja pada level top manajer memiliki pengaruh sebesar 57,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan komunikasi kerja pada level middle manajer memiliki pengaruh sebesar 51,8% terhadap kinerja karyawan. Hal ini

menunjukkan komunikasi kerja pada level top manajer memberikan pengaruh yang lebih tinggi, hal ini dikarenakan kejelasan tujuan perusahaan akan lebih dilakukan oleh top manajer dan harus dikuasai secara benar oleh middle manajer. Tanpa dimengertinya tujuan umum oleh middle manajer maka akan semakin tidak baik komunikasi kepada karyawan *non managerial*.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pelaksanaan gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan PT Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional I dapat ditingkatkan pada aspek *individualized consideration* (pertimbangan individual) dengan cara memberikan perhatian khusus terhadap bawahan jika lalai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, pemberian motivasi serta pemberian penghargaan jika bawahan melaksanakan pekerjaan dengan baik.
2. Komunikasi kerja PT Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional I dapat ditingkatkan pada aspek *downward communication* (komunikasi ke bawah) dengan cara memperbaiki efektifitas media komunikasi yang telah terbentuk, sehingga dapat menjadi sarana bagi karyawan dalam menyamakan persepsi antara atasan dan bawahan, memberikan arahan, mendengarkan kendala di setiap bagian serta bawahan dapat melaporkan hasil pekerjaannya dan memberikan saran dan masukan kepada atasan.

3. Kinerja karyawan PT Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional I dapat ditingkatkan pada aspek *quantity of work* (kuantitas kerja) dengan cara menekankan target pekerjaan yang harus dicapai, meningkatkan hasil kerja sesuai standar yang telah ditentukan, serta diharapkan agar karyawan dapat tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kontemporer dan komunikasi kerja baik pada level top manajer maupun pada level middle manajer berpengaruh secara positif dalam peningkatan kinerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan menjaga dan meningkatkan pelaksanaan gaya kepemimpinan kontemporer dan komunikasi kerja yang sudah terbentuk demi mewujudkan tujuan perusahaan.
5. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan terbukti mampu dilakukan dengan pembenahan pada gaya kepemimpinan kontemporer. Oleh karena itu, pemimpin baik pada level top manajer maupun middle manajer harus tetap bekerja sesuai dengan *job description* nya. Serta diharapkan agar seorang pemimpin harus mampu menciptakan misi, visi dan mengembangkan strategi dengan kekuasaannya untuk mempengaruhi bawahan sesuai dengan tujuan organisasi.
6. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan terbukti mampu dilakukan dengan pembenahan pada komunikasi kerja, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan menyediakan tempat atau ruangan untuk berkomunikasi antar pegawai, dalam keadaan formal dan informal. Selain itu sebaiknya

komunikasi dilakukan dengan cara terbuka dan disertai dengan nilai-nilai kejujuran, karena jika itu dapat dilakukan karyawan akan mengetahui mengenai kelebihan dan kekurangannya, karyawan dapat menyampaikan gagasan yang membangun untuk kemajuannya dan orang lain serta dapat memberikan masukan apa yang harus dilakukan.

