

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Efektivitas gaya kepemimpinan situasional pada bagian produksi handuk di PT WISKA Rancaekek-Sumedang dapat dikatakan efektif, hal ini terlihat dari analisis deskriptif tentang gaya kepemimpinan situasional pada jawaban responden variabel X ada pada kriteria efektif. Artinya masing-masing indikator rata-rata berada dalam kategori cukup efektif sampai efektif dari responden. Hal ini membuktikan bahwa dari setiap indikator gaya kepemimpinan situasional yang telah diterapkan pimpinan terdekat yaitu kepala bagian perusahaan sudah terlaksana dengan efektif dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.
2. Tingkat semangat kerja karyawan pada bagian produksi handuk di PT WISKA Rancaekek-Sumedang ada pada tingkat tinggi. Hal ini dapat dilihat gambaran tentang semangat kerja karyawan dari jawaban para responden ada pada kriteria tinggi. Ukuran dengan kriteria sedang terdapat pada kreativitas serta kebanggaan terhadap perusahaan, dan ukuran tertinggi terdapat pada indikator disiplin, kerjasama dan antusiasme.
3. Hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan situasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada bagian produksi handuk di PT WISKA Rancaekek-Sumedang.

[Type text]

**Gilang Citra Dwi Rosalina, 2014**

***PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI HANDUK DI PT WISKA RANCAEKEK-SUMEDANG***

**Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu**

**Gilang Citra Dwi Rosalina, 2014**

***PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI HANDUK DI PT WISKA RANCAEKEK-SUMEDANG***

**Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)**

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan pada uraian sebelumnya maka saran yang dapat diusulkan penulis adalah sebagai berikut:

1. Salah satu indikator pada variabel gaya kepemimpinan situasional masih dalam kriteria cukup efektif. Untuk itu, karyawan menilai bahwa peran kepala bagian dalam mengikutsertakan terhitung masih kurang untuk mencapai kategori efektif. Untuk mengatasi hal tersebut pimpinan perusahaan atau kepala bagian dapat memperbaiki hubungan antara kepala bagian dan karyawan lebih harmonis lagi. Salah satunya dengan cara memberikan penghargaan berupa pujian atau penghargaan atas keberhasilan karyawan. Adapun melibatkan karyawan yang dijadikan wakil untuk pengambilan keputusan bisa diberikan kepada karyawan yang memiliki tingkat kematangan sedang ke tinggi yang bisa dipercayai oleh pimpinan atau kepala bagian bersangkutan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh gambaran bahwa semangat kerja karyawan di PT WISKA Rancaekek-Sumedang, indikator kreativitas dan kebanggaan terhadap perusahaan memiliki skor sedang. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan memberikan forum komunikasi untuk karyawan yang memiliki kreativitas dalam berinovasi pengembangan produk barang yang dihasilkan, seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap semangat dalam bekerja serta tumbuh kebanggaan terhadap organisasi. Juga pimpinan perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya.

3. Semangat karyawan bukanlah sebuah potensi yang menetap tetapi sesuatu yang bersifat situasional atau berubah-ubah, tergantung kondisi dari individu tersebut, sehingga tingkat semangat kerja karyawan harus selalu dijaga intensitasnya agar tetap baik. Semangat merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan karyawan dalam menempuh dan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Mengingat semangat kerja sangat penting bagi karyawan, maka peran seorang pemimpin untuk dapat menjaga semangat kerja karyawan tetap terjaga. Gaya kepemimpinan situasional mempunyai kontribusi dalam terbentuknya semangat kerja karyawan perusahaan tetap menjaga dan mempertahankan kebijakan-kebijakan perusahaan, pemimpin juga harus mengkaji ulang sikap dan perilaku dalam bertindak agar tidak terjadi kesalahan pemahaman. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti faktor gaya kepemimpinan situasional yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Masih banyak faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan situasional. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.