

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri KCU Soreang, Kab. Bandung untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Daya Anugrah Mandiri KCU Soreang, Kab. Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kriteria yang berada pada kategori kriteria tinggi. Gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*. *Idealized influence* merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan gaya kepemimpinan transformasional, yaitu indikator adalah *respect* (kemampuan pimpinan dalam menumbuhkan rasa hormat bawahan kepada pimpinan).
2. Gambaran iklim organisasi pada PT. Daya Anugrah Mandiri KCU Soreang, Kab. Bandung berada pada kategori sedang. Hal ini berdasarkan skor kriteria yang berada pada kategori kriteria sedang. Iklim organisasi terdiri dari struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen. Struktur memberikan skor yang paling besar ini dapat diartikan bahwa secara garis besar karyawan memiliki pemahaman akan peran dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.
3. Gambaran motivasi kerja pada PT. Daya Anugrah Mandiri KCU Soreang, Kab. Bandung berada pada kategori sedang. Hal ini berdasarkan skor kriteria yang berada pada kategori kriteria sedang. Motivasi kerja terdiri dari *need for achievement*, *need for affiliation* dan *need for power*. *Need for achievement* merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan motivasi kerja, yaitu indikator adalah keinginan individu untuk menyelesaikan sasaran atau tugas secara lebih efektif.

4. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri KCU Soreang, Kab. Bandung. Sehingga dapat diketahui bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi.

5.2 Implikasi dan Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan transformasional, dimensi *individualized consideration* dengan indikator *listening* (kemampuan pimpinan dalam mendengarkan keluhan bawahan) dan indikator *personal attention* (kemampuan pimpinan dalam memberikan perhatian kepada bawahan) serta dimensi *Intellectual Simulation* dengan indikator *rationality* (kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi bawahan) memberikan skor yang paling rendah, untuk itu atasan diharapkan :
 - a. Dapat lebih mampu dalam mendengarkan bawahannya. Pemimpin yang baik dituntut dapat meluangkan waktunya untuk mendengarkan segala keluhan, saran, pertanyaan dan pendapat yang karyawan sampaikan dengan penuh perhatian.
 - b. Dapat lebih memperhatikan bawahannya. Pemimpin yang baik dituntut untuk dapat menjaga komunikasi dengan bersosialisasi yang baik dengan semua bawahannya, tidak hanya bersosialisasi kepada beberapa bawahan saja, namun juga harus mampu untuk bersosialisasi dan menunjukkan kepedulian dan perhatiannya kepada seluruh bawahannya.

- c. Dapat lebih mempengaruhi bawahannya. Seorang pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan transformasional harus mampu dalam mempengaruhi bawahan untuk memandang suatu masalah dengan perspektif berbeda dengan cara yang rasional.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai iklim organisasi, dimensi tanggung jawab dan dimensi penghargaan memberikan skor paling rendah. Perusahaan diharapkan :
 - a. Dapat mendorong kemandirian karyawan untuk bisa mengambil suatu keputusan tanpa adanya pengaruh dari anggota organisasi lainnya, misalnya dengan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk menambah pengetahuan dan kemampuan mereka sehingga mereka dapat lebih mampu dalam mengambil keputusan secara mandiri. Selain itu juga dengan adanya pelatihan, karyawan akan lebih percaya diri sehingga dapat lebih mudah dalam memecahkan suatu masalah yang tengah dihadapi dan juga akan lebih berani dalam mengambil resiko dalam suatu pekerjaan karena mereka telah memiliki kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan.
 - b. Dapat mengevaluasi lagi sistem penghargaan yang diterapkan dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan akan penghargaan yang mereka terima.
 3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi kerja yang ada pada kriterium sedang mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri KCU Soreang, Kab. Bandung adalah sedang. *Need for achievement* dengan indikator keasyikan dalam bekerja atau dengan kata lain kenyamanan karyawan dalam bekerja, *need for affiliation* dengan indikator *sense of belonging*, dan *need of power* dengan indikator keinginan karyawan untuk mempengaruhi orang lain memberikan skor terendah. Dalam hal ini, diharapkan perusahaan :
 - a. Dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja, misalnya dengan memberikan fasilitas kerja yang lebih nyaman, mengevaluasi lagi struktur pekerjaan untuk karyawan, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan karyawan dan sebagainya.

- b. Dapat meminimalisir rasa individualisme antar karyawan dengan cara pemererat hubungan kerjasama antar karyawan, agar tercipta komunikasi yang baik dan tidak ada yang merasa tersisihkan didalam suatu kelompok kerja atau dalam perusahaan.
 - c. Dapat memotivasi dan menginspirasi karyawannya untuk memiliki keinginan untuk dapat mempengaruhi orang-orang disekitarnya, misalnya dengan menjadi seseorang yang mampu mempengaruhi anggota kelompok kerjanya.
4. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan faktor-faktor motivasi kerja yang tidak diteliti oleh penulis yaitu faktor sistem penghargaan dan struktur pekerjaan, agar didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap motivasi kerja pada PT. Daya Anugrah Mandiri KCU Soreang, Kab. Bandung.