

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PERUM DAMRI (Unit Bus Kota Bandung) yang bertempat di Jl. Soekarno-Hatta No.122, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang ada pada PERUM DAMRI (Unit Bus Kota Bandung) telah cukup kuat diyakini oleh para karyawan. Hal ini ditandai dengan tanggapan responden terhadap kuisioner penelitian. Mereka secara umum telah memahami, menerima, serta mampu beradaptasi dengan budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan.
2. Gaya kepemimpinan situasional pada PERUM DAMRI (Unit Bus Kota Bandung) telah dilaksanakan dengan efektif. Gaya yang mendominasi adalah gaya konsultasi yang mempunyai perilaku mengarahkan dan juga mendukung. Gaya ini mempunyai kemungkinan efektifitas yang cukup tinggi karena dihadapkan pada tingkat kematangan bawahan rendah ke sedang, yaitu individu-individu yang mempunyai kemauan namun kurang memiliki keterampilan
3. Tingkat pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan cukup tinggi. Hal ini ditandai dengan tanggapan responden terhadap kuisioner penelitian. Pada

umumnya karyawan telah mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Namun, belum semua karyawan mempunyai kesadaran dalam absensi. Sehingga efektivitas dan efisiensi perusahaan belum tercapai dengan maksimal.

4. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif. Artinya, semakin kuat budaya organisasi diyakini, dan semakin efektif gaya kepemimpinan situasional dilaksanakan, maka akan semakin tinggi kinerja. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh yang cukup kuat, yang berarti besarnya nilai kinerja karyawan ditentukan oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan situasional

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sebaiknya dilakukan perubahan sistem birokrasi yang semula sentralisasi menjadi desentralisasi. Dimana terdapat pemberian wewenang bagi divisi-divisi untuk mengambil keputusan yang berhubungan dengan wilayah kewenangannya tanpa harus menunggu keputusan dari manajemen puncak. Desentralisasi mampu memutus jalur birokrasi yang lamban dan mempercepat penyelesaian dari setiap masalah yang ada sehingga kinerja yang maksimal dan optimalisasi waktu dapat tercapai.

2. Untuk menciptakan budaya organisasi yang positif dibutuhkan kondisi yang kondusif diantara seluruh elemen yang ada dalam perusahaan. Suasana yang kondusif ini dapat dibangun melalui komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan atau komunikasi yang terjalin antar karyawan itu sendiri. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pimpinan lebih memperhatikan bawahannya, memberikan ruang agar dapat menyampaikan saran, pendapat, keluhan, serta masalah yang mereka hadapi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selalu melibatkan dan mendengarkan ide-ide atau gagasan-gagasan dari karyawan dalam mencari solusi dari setiap permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan. Sehingga tercipta suatu perasaan memiliki di dalam diri karyawan yang akan diwujudkan melalui pengabdian dan kesetiaan pada perusahaan itu sendiri. Yang pada akhirnya akan dapat menekan tingkat *turnover labour*.
3. Pelaksanaan gaya kepemimpinan situasional pada perusahaan ini didominasi oleh gaya konsultasi dimana pimpinan menghadapi tingkat kematangan bawahan rendah ke sedang atau bawahan yang memiliki keinginan namun kurang memiliki keterampilan. Pimpinan harus lebih mengerti lagi level kematangan bawahannya agar gaya kepemimpinan yang dipakai menjadi lebih efektif lagi dan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat ditempuh dengan cara membuka komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan.
4. Dalam rangka meningkatkan mutu dan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan agar lebih menekankan kedisiplinan waktu, khususnya menciptakan kesadaran dalam absensi. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang

lebih fokus dan berkelanjutan pun sangat diperlukan. Diklat yang lebih intens diharapkan mampu mencetak sumber daya manusia yang lebih kompeten, lebih professional, serta lebih loyal untuk membantu perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Terlebih lagi, saat ini perusahaan dihadapkan pada persaingan dan tujuan untuk menghasilkan laba yang maksimal.

Demikianlah saran-saran yang dapat penulis kemukakan untuk perusahaan, semoga saran yang penulis kemukakan dapat menjadi masukan agar perusahaan dan setiap individu-individu di dalamnya mampu untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

