

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panorama Convex Indah, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran gaya kepemimpinan situasional di PT. Panorama Convex berdasarkan tanggapan responden terhadap empat dimensi yang terdiri dari *directing*, *coaching*, *supporting*, dan *delegating* dinilai oleh hampir seluruhnya dari responden termasuk pada kategori tinggi. Artinya responden menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional yang dijalankan oleh pimpinan sudah berjalan dengan baik. Berdasarkan keempat dimensi gaya kepemimpinan situasional, yang mendapat penilaian skor tertinggi adalah dimensi mendukung (*supporting*) yang ditanggapi positif oleh hampir seluruh responden sedangkan skor terendah adalah dimensi mengarahkan (*directing*) yang ditanggapi negatif oleh sebagian besar karyawan. Masih terdapatnya karyawan yang menilai pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan kurang tepat dan pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terlalu ketat serta kurangnya kesempatan dalam mengundang pendapat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka gaya kepemimpinan situasional yang cenderung diterapkan oleh pimpinan adalah gaya kepemimpinan mendukung atau *supporting*.

2. Gambaran kepuasan kerja karyawan di PT. Panorama Convex berdasarkan tanggapan responden terhadap enam dimensi yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, supervisi, organisasi dan manajemen, pengembangan karir, rekan kerja serta kondisi pekerjaan dinilai oleh hampir seluruhnya dari responden termasuk pada kategori tinggi. Pimpinan dinilai telah mampu memenuhi sebagian besar kebutuhan dan harapan para karyawan dalam bekerja. Hanya sebagian kecil responden yang menyatakan kurang puas terhadap pekerjaannya di PT. Panorama Convex yakni, pengawasan yang dilakukan oleh atasan dirasa terlalu ketat, perilaku dan gaya kepemimpinan yang kadang dirasakan kurang pas oleh karyawan. Namun terlepas dari itu semua kepuasan kerja karyawan PT. Panorama Convex yang ditunjukkan dengan kinerja yang sangat baik harus tetap dipertahankan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan situasional mempunyai tingkat korelasi yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan analisis koefisien determinasi, gaya kepemimpinan situasional secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Panorama Convex.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Pada dimensi *directing*, gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan dirasa masih memiliki kekurangan dan perlu diperbaiki. Permasalahan yang

muncul pada ketepatan pimpinan dalam memberikan arahan kepada karyawan. Masih terdapat sebagian karyawan yang merasa arahan yang diinstruksikan kepada mereka tidak tepat sasaran. Hal ini dapat diatasi dengan memberikan *job description* yang lebih jelas kepada karyawan dan pimpinan harus selalu mengacu pada *job description* tersebut ketika memberikan arahan.

2. Pengawasan merupakan hal yang positif dilakukan di dalam perusahaan namun apabila dilakukan secara berlebihan maka akan berdampak tidak baik bagi karyawan. Untuk masalah cara pengawasan atau supervisi yang dilakukan oleh pimpinan yang dirasa terlalu ketat, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dilaksanakan secara teratur namun tingkat keketatan pengawasan tersebut dikurangi sehingga tidak membebani dan mengekang karyawan.
3. Pada dimensi *coaching* terdapat karyawan yang merasa pimpinan selalu menerima keluhan dan permasalahan karyawan tetapi pimpinan tidak mempertimbangkannya. Penulis menyarankan bahan pertimbangan sebagai berikut:
 - Perusahaan melaksanakan diskusi secara terbuka antara pemimpin perusahaan dengan beberapa karyawan setingkat manager. Disini pimpinan perusahaan harus bersifat terbuka dan memberikan kesempatan bagi para manager tersebut untuk menyampaikan saran-saran serta kritikan yang sifatnya memang untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Dengan keterbukaan inilah akan terjadi suatu komunikasi

yang lebih baik antara pimpinan dengan karyawannya. Apa yang terbaik untuk karyawan akan memberikan hasil yang baik juga bagi perusahaan dan tentunya bagi pimpinan perusahaan.

- Karyawan diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat atau kritik yang bersifat konstruktif untuk bisa mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik dan lebih produktif, dan ini secara tidak langsung akan berpengaruh pula pada pihak atasan bagaimana untuk melaksanakan saran-saran dari bawahannya. Contohnya karyawan diberi kebebasan berpendapat ketika rapat, menyelesaikan permasalahan perusahaan, dan penyusunan kebijakan atau peraturan sehingga pimpinan mendapat masukan dari banyak pihak dan tidak hanya bertumpu pada pemikiran pribadi pimpinan.
4. Hasil penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan PT. Panorama Convex mengindikasikan bahwa sebagian kecil pegawai merasa masih kurang puas terhadap aspek rekan kerja yakni perlakuan dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan. Penulis memberikan saran-saran yang bisa dipertimbangkan oleh pimpinan sebagai berikut:
- Diadakannya kegiatan-kegiatan yang mengikutsertakan kedua belah pihak yaitu pimpinan perusahaan dengan karyawan-karyawannya. Adapun kegiatan yang dilaksanakan bersifat membangun kerjasama serta kebersamaan sehingga memperat ikatan diantara keduanya. Kegiatan bisa berupa permainan *outbond*, *team building*, rekreasi ke luar kota atau ke luar pulau selama beberapa hari dan banyak lagi yang lainnya.

- Pimpinan memberikan *incentives* yang sesuai dengan kebutuhan para karyawan adalah salah satu solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan ketidakpuasan yang ada, dengan *incentives* pula para karyawan diharapkan bisa memacu prestasi menjadi lebih produktif.
5. Masih terdapat karyawan yang tidak puas mengenai kebijakan-kebijakan yang diberlakukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dihindari dengan adanya evaluasi yang dilakukan oleh pihak pimpinan terhadap kebijakan yang telah dilaksanakan. Apakah kebijakan yang sudah dilaksanakan bisa berjalan baik dan memberikan hasil yang baik pula atau sebaliknya.
 6. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi gaya kepemimpinan situasional dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti menyarankan bagi perusahaan atau pun pihak lain yang akan mengadakan penelitian lebih jauh mengenai gaya kepemimpinan situasional dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Panorama Convex selain dari faktor yang telah diteliti.