

BAB. V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara fungsi kepemimpinan dengan kepuasan kerja yang diperoleh karyawan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan di samping faktor upah, kondisi kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan promosi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki fungsi sebagai proses mempengaruhi karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Pendapat tersebut sesuai dengan yang dikemukakan Davis (dalam Reksohadiprodjo dan Handoko, 1999) yang mengatakan bahwa tanpa kepemimpinan, suatu organisasi adalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur atau kacau.
2. Hipotesis minor yang berbunyi semakin partisipatif kepemimpinan yang diterapkan atasan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini belum terbukti sepenuhnya. Hal ini dipengaruhi karena adanya sistem birokrat yang masih diterapkan untuk menjalankan perusahaan dan adanya tuntutan dari masyarakat. Robins (1996) juga mengatakan bahwa tipe kepemimpinan sangat tergantung pada situasi lingkungan. Kepemimpinan yang partisipatif dan terbuka lebih efektif diterapkan pada kondisi karyawan yang mengutamakan nilai-nilai

sosial yang tidak materialistik sedangkan untuk kepemimpinan yang otokrasi dan perlu pengawasan yang ketat lebih efektif jika dilakukan pada karyawan yang menganut nilai-nilai sosial yang materialistik dan menghadapi tugas-tugas pekerjaan yang rutinitas.

B. Saran-saran

Berkaitan dengan hasil penelitian ini, saran yang diajukan penulis berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh adalah :

1. Saran kepada peneliti selanjutnya

Bagi para peneliti selanjutnya yang berminat dengan tema yang sama dengan penelitian ini diharapkan untuk mempertimbangkan :

- a. Jumlah subjek penelitian, dalam hal ini erat kaitannya dengan tempat penelitian apakah perusahaan atau lembaga atau institusi lainnya hendaknya subjek penelitian karena apabila penelitian dilakukan pada tempat yang jenis perusahaan atau lembaga atau institusinya kecil maka distribusi skor kurang memenuhi syarat penelitian sehingga akan mempengaruhi hasil penelitian itu sendiri.
- b. Penyempurnaan alat ukur harus tetap dilakukan untuk memperoleh hasil ukur yang lebih akurat.

I. Saran untuk Perusahaan

Pada dasarnya penerapan tipe kepemimpinan benevolent yang ada di perusahaan tempat dilakukannya penelitian ini kurang begitu baik bagi kondisi kerja karyawannya. Dengan tipe ini dikhawatirkan karyawan akan merasa tertekan dan terhambat kreativitasnya dalam mengeluarkan ide-ide yang menyangkut pekerjaannya apabila selalu di campuri oleh atasannya. Karyawan cenderung aktif tetapi hal tersebut dilakukan secara terpaksa karena takut pada atasan yang mengawasinya. Karyawan akan takut membuat kesalahan karena kesalahan dianggapnya suatu hukuman yang akan diterima dari atasannya sehingga ia akan bertindak sesuai dengan perintah yang diperoleh dari atasannya.

Atasan hendaknya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja ini dapat berupa adanya komunikasi yang timbal balik antara atasan dengan karyawan yang dilakukan secara langsung sehingga karyawan merasa tidak canggung atau takut menghadapi segala persoalan yang menyangkut pekerjaannya. Mengadakan jenis-jenis kegiatan yang informal yang dapat meningkatkan kohesivitas dan keterbukaan antar atasan dengan karyawan dan antar karyawan dengan karyawan. Mengadakan suatu forum resmi untuk mengetahui adanya hambatan atau kendala yang dialami karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya dan perusahaan secara rutin.