

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui komitmen pekerja bagian sales dan promosi di Pt. Cipta Niagatama Semesta (Mayora Group) Bandung : gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai anteseden dan implikasinya terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara keseluruhan komitmen karyawan terhadap perusahaan berada pada kategori baik. Namun demikian masih terdapat aspek yang masih lemah, yaitu pada aspek keinginan untuk pindah dari perusahaan cukup tinggi serta rasa memiliki terhadap perusahaan relatif masih lemah. Sementara itu, aspek yang kuat atau menonjol dalam komitmen karyawan adalah tingkat harapan untuk memperoleh karir yang lebih tinggi. Dengan demikian dalam komitmen normatif karyawan sudah baik. Kondisi ini sesuai dengan hasil observasi peneliti di lapangan, bahwa tingkat keinginan pindah dari perusahaan cukup tinggi, indikasinya terlihat dari tingkat *turn over* karyawan cukup tinggi tiap

tahunnya. Begitu pula rasa memiliki pada perusahaan cukup rendah yang artinya para karyawan tidak terlalu peduli terhadap kepemilikan asset perusahaan. Namun demikian karena perusahaan menerapkan sistem karir yang jelas sehingga para karyawan memiliki harapan jenjang karir yang pasti di perusahaan tersebut atau dengan kata lain komitmen normative karyawan pada umumnya sudah lebih baik.

2. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan berada pada rentang kriteria Baik. Secara keseluruhan Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan PT. Cipta Niagatama Semestra (Mayora Group) berada pada kategori baik. Gaya Otokratis digunakan pemimpin yang biasanya cenderung memusatkan wewenang, mendiktekan metode kerja, membuat keputusan unilateral dan membatasi partisipasi karyawan dalam bekerja. Namun demikian masih terdapat aspek yang kurang baik, yaitu pada aspek pengontrolan terhadap bawahan, sering memberi kebebasan dalam pengambilan keputusan dan atasan sering sibuk sendiri dengan tugas tugas dan terpisah dari bawahan. Kondisi ini sesuai dengan hasil observasi peneliti di lapangan, para atasan kurang mendorong inisiatif bawahan dan dapat mematikan inisiatif bawahannya tersebut. Namun demikian pada aspek gaya kepemimpinan demokratis terhadap karyawan sudah lebih baik.

3. Motivasi Kerja Karyawan PT. Cipta Niagatama Semesta (Mayora Group) berada pada kategori baik. Namun demikian masih terdapat aspek yang lemah, yaitu pada aspek kebutuhan akan kerjasama dengan rekan kerja serta perasaan diterima di tempat kerja. Dengan demikian dalam kebutuhan akan berafiliasi karyawan masih relatif rendah. Sementara itu, aspek yang kuat atau menonjol dalam motivasi karyawan adalah motivasi untuk selalu berhasil dalam melakukan pekerjaan serta adanya dorongan untuk bekerja keras. Dengan demikian dalam kebutuhan berprestasi karyawan sudah tinggi. Kondisi ini sesuai dengan hasil observasi peneliti di lapangan, para karyawan lebih termotivasi bekerja dalam mencapai prestasi atau target-target yang telah ditentukan perusahaan, karyawan memiliki motivasi untuk bekerja keras dalam bekerja. Para karyawan jarang berafiliasi dengan rekan kerja, mengingat target-target yang harus dicapai karyawan secara individual bukan kelompok. Demikian pula pada umumnya para karyawan kurang termotivasi untuk berafiliasi di lingkungan tempat tinggalnya.
4. Secara keseluruhan kinerja karyawan berada pada kategori baik. Namun demikian masih terdapat aspek yang masih lemah, pada aspek inisiatif yaitu ketergantungan melakukan pekerjaan pada rekan kerja serta aspek kerjasama

yaitu cara melakukan pekerjaan dengan bekerja sama masih rendah. Sementara itu, aspek yang kuat atau menonjol dalam kinerja karyawan adalah pencapaian target yang telah ditetapkan pada periode tertentu. Dengan demikian dalam aspek kuantitas kerja karyawan sudah baik. Kondisi ini sesuai dengan hasil observasi peneliti di lapangan, bahwa tingkat inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan relatif masih lemah. Perilaku selalu menunggu perintah dari atasan dan ajakan dari rekan kerja, begitu pula aspek kerjasama bekerja individual karena target pekerjaan dibebankan secara individu bukan kelompok atau team. Namun demikian karena perusahaan menerapkan target-target kerja yang jelas dan sistem *reward* yang jelas sehingga para karyawan lebih termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Namun demikian secara keseluruhan kinerja karyawan sudah cukup baik namun belum optimal.

5. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Niagatama Semesta (Mayora Group) Bandung.
6. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Niagatama Semesta (Mayora Group) Bandung.

7. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Niagatama Semesta (Mayora Group) Bandung.
8. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Niagatama Semesta (Mayora Group) Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan bab sebelumnya dan hasil kesimpulan penelitian, maka peneliti mengajukan saran-saran akademis yang bersifat untuk menambah, memperkuat dan memperkaya penelitian di lingkungan akademisi serta saran praktis yang diperuntukkan untuk pihak PT. Cipta Niagatama Semesta (Mayora Group) Bandung dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya.

5.2.1 Saran Akademis

Dalam rangka meningkatkan pengembangan keilmuan dan manfaat bagi penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu referensi dan sumber informasi bagi para peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis atau penelitian lanjutan yang terkait dengan penelitian ini.

2. Perlu dilakukan kajian penelitian dengan ruang lingkup yang lebih mendalam dengan penambahan beberapa variabel independen, variabel intervening maupun variabel dependen lainnya termasuk dengan menambahkan beberapa dimensi dan indikatornya.
3. Penelitian ini secara fokus dan secara sektor hanya dilakukan pada Satu sub usaha (*Sub Business Unit*) dari Group usaha Mayora. Untuk mengetahui lebih lanjut baik mengenai fokus dan sektor maka disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dalam suatu group usaha yang lebih menyeluruh.
4. Dalam penelitian lanjutan perlu dipertimbangkan dengan menggunakan objek penelitian yang lebih luas dan jumlah sampel yang lebih banyak dengan menggunakan alat analisis yang berbeda.

5.2.2 Saran Praktis bagi Manajemen PT. Cipta Niagatama Semesta (Mayora Group) Bandung.

1. Dalam rangka meningkatkan komitmen kerja karyawan pada PT. Cipta Niagatama Semesta (Mayora Group) Bandung, maka peneliti memberikan saran, antara lain: pimpinan perlu memberikan kegiatan orientasi kerja sehingga karyawan dapat lebih memahami

apa yang seharusnya dikerjakan sesuai dengan karakteristik dan jenis pekerjaannya serta memberikan *job description* dengan jelas yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

2. Dalam rangka meningkatkan gaya kepemimpinan pada PT. Cipta Niagatama Semesta (Mayora Group) Bandung, maka peneliti memberikan saran, antara lain: gaya kepemimpinan otokratis perlu ditingkatkan dengan cara atasan memberikan tugas kepada karyawan dengan deadline yang sudah ditetapkan. Pimpinan perusahaan harus selalu mengingatkan pentingnya gaya kepemimpinan untuk senantiasa mentaati peraturan yang diberlakukan, karena aturan merupakan standar kerja perusahaan. Pimpinan juga harus tegas memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan.
3. Dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan pada PT. Cipta Niagatama Semesta (Mayora Group) Bandung, maka peneliti memberikan saran, antara lain: motivasi karyawan dalam aspek motif berafiliasi perlu ditingkatkan melalui upaya pemberian-pemberian motivasi tentang pentingnya berafiliasi dengan lingkungan kerja dan lingkungan diluar pekerjaan. Hal ini

penting untuk mendorong rasa percaya diri serta mendorong sikap komitmen karyawan untuk meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan.

4. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Cipta Niagatama Semesta (Mayora Group) Bandung, maka peneliti memberikan saran, antara lain: meningkatkan inisiatif karyawan, pimpinan selalu menyediakan program pelatihan untuk membentuk karakter dan perilaku karyawan untuk selalu memiliki inisiatif dalam bekerja dan tidak selalu tergantung pada perintah atasan saja. Selain itu, karyawan diberi kesempatan dalam media simulasi memimpin pekerjaan sehingga sikap inisiatif dapat terbentuk.