BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang "Kinerja Karyawan sebagai dampak dari Kepemimpinan dan Motivasi dan Implikasinya pada Kepuasan Kerja di CV Setia Tunggal" Tekstil dengan keterbatasan penelitian yang ada maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang dijalankan sudah mampu menjalankan peran pemimpin, yaitu memiliki visi yang jelas, bisa menggambarkan keadaan organisasi di masa yang akan datang, dan memenuhi syarat kepemimpinan yang diharapkan. Syarat kepemimpinan yang diharapkan dan sudah mampu dijalankan adalah kemampuan berperilaku yang menghasilkan rasa hormat (Idealized Influence), mampu memberikan motivasi (Inspirational Motivation), menggali ide kreatif (Intellectual Stimulation), dan peran yang paling dirasakan pengaruhnya adalah mampu memberikan perhatian khusus dan memelihara hubungan baik dengan karyawan (Individualized Consideration). Namun, dari hasil penelitian ditemukan pula bahwa pemimpin ternyata masih memiliki kekurangan dalam hal memberikan motivasi dengan memberikan target/tujuan kepada karyawan, dan kurang menstimulasi

munculnya ide-ide kreatif karena tidak memberikan kebebasan karyawan untuk berpendapat.

2. Motivasi kerja karyawan CV Setia Tunggal Tekstil sudah sangat tinggi, dan dipengaruhi oleh kebutuhan karyawan untuk memiliki prestasi (Need for Achievement),kebutuhan untuk berkuasa (Need for Power), dan kebutuhan untuk memiliki afiliasi/hubungan (Need for Affiliation). Berdasarkan wawancara kebutuhan yang paling berpengaruh terhadap motivasi mereka dalam bekerja adalah kebutuhan mereka untuk berkuasa. Namun, motivasi kerja karyawan kurang terpengaruh oleh pemberian penghargaan dan prestasi kerja, juga meluangkan waktu bersama rekan kerja. Motivasi kerja yang tinggi secara keseluruhan juga disebabkan oleh mayoritas karyawan berjenis kelamin lelaki yang secara perilaku lebih kompetitif dan mandiri,
3. Kinerja karyawan CV Setia Tunggal Tekstilsudah tinggi, baik secara kuantitas maupun kualitas. Kuantitas kerja yang tinggi antara lain kurangnya intensitas kesalahan yang terjadi, beragamnya jenis pekerjaan yang bisa mereka kerjakan, kesedian mereka untuk melakukan lembur dan flexibilitas mengenai jam kerja. Secara kualitas, kinerja mereka masih memiliki kelemahan untuk memenuhi standar kerja yang ditetapkan, dan ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

5.2 Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang dijalankan alangkah lebih baik diperbaiki dalam perannya untuk menjelaskan dan mengingatkan target yang harus dicapai oleh karyawan, dan kurangnya pemberian kebebasan berpendapat bagi karyawan dalam pengambilan keputusan. Waktu yang dapat digunakan pemimpin untuk menjelaskan dan mengingatkan target adalah pada saat briefing, ataupun saat memberikan training, dengan harapan seluruh karyawan dapat menghadirinya maka pencarian solusi untuk mencapai target dapat dilakukan secara bersamaan. Pemimpin harus mengikutsertakan setiap karyawan dalam pengambilan keputusan tim, hal ini dapat dilakukan dengan cara selalu melakukan diskusi dan terbuka mengenai permasalah yang ada dalam organisasi.
2. Motivasi kerja karyawan kurang dipengaruhi oleh keinginan mereka untuk mendapatkan penghargaan dan prestasi kerja, dan meluangkan waktu untuk berkomunikasi dengan rekan kerjanya. Oleh karena itu mencari metode lain dalam pemberian penghargaan dan prestasi kerja dapat dilakukan agar karyawan tidak mengalami kebosanan dan memiliki tantangan baru untuk mencapainya. Pemilihan peserta untuk mengikuti program test best employee

dapat dilakukan secara bergiliran, sehingga masing-masing departemen diharapkan tidak hanya mengirim perwakilan yang sama pada setiap testnya. Jenis penghargaan yang diberikan pun dapat diganti, bukan hanya berbentuk uang atau perhiasan saja, tetapi dapat berupa benda lain yang diharapkan dapat lebih menarik perhatian karyawan.

3. Kinerja karyawan menunjukkan hasil yang kurang memenuhi standar, dan adanya ketidaktepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan harus lebih sering diberikan training untuk melakukan ulasan mengenai standar yang harus dicapai. Pemberian training pun harus dilakukan pada waktu yang tepat agar seluruh karyawan dapat mengikutinya, atau training dapat dilakukan dalam dua sesi bagi karyawan departemen operasional. Pemimpin harus melakukan diskusi dengan karyawan untuk mengulas penyebab keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga pada saat itu pula dapat dicari solusi yang tepat.
4. Motivasi kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kepemimpinan, maka dari itu untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dapat memaksimalkan pemberian motivasi karyawan. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi sangat tinggi oleh tantangan pekerjaan, maka perusahaan dapat selalu meningkatkan standar kerja, target kerja, dan memberikan tambahan tanggung jawab yang berbeda bagi setiap karyawan.