

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dikemukakan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan mengenai gaya kepemimpinan atasan di J.O. Ciputra Karya Utama Semarang memperlihatkan bahwa pimpinan berorientasi pada tugas dalam kategori yang tinggi.
2. Persepsi karyawan mengenai gaya kepemimpinan atasan di J.O. Ciputra Karya Utama Semarang memperlihatkan bahwa pimpinan berorientasi pada personal atau karyawan dalam kategori yang tinggi.
3. Persepsi atasan mengenai gaya kepemimpinannya di J.O. Ciputra Karya Utama Semarang menunjukkan bahwa atasan menerapkan gaya kepemimpinan yang orientasi tugas dan orientasi pada karyawan secara berimbang, dan secara pemetaan ditempatkan pada Sistem 4 pada “Empat Gaya Kepemimpinan Menurut Likert” sebagaimana disajikan pada gambar 2.1. Dari hasil penelitian juga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan di J.O. Ciputra Karya Utama Semarang dapat dijelaskan dengan konsepsi gaya kepemimpinan dari Likert.
4. Implikasi manajerial penelitian mengacu pada keinginan karyawan agar atasan lebih terlibat untuk mendorong karyawan berusaha lebih giat dengan terjun langsung mendampingi karyawan saat bekerja sebagai manifestasi

tindakan konkrit pimpinan J.O. Ciputra Karya Utama Semarang dalam mendorong karyawan berusaha secara lebih giat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan J.O. Ciputra Karya Utama Semarang

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa sesuai dengan hasil wawancara, hendaknya pimpinan J.O. Ciputra Karya Utama Semarang lebih menunjukkan tindakan konkrit dalam memberikan dorongan pada karyawan untuk berusaha secara lebih giat, misalnya dengan terjun langsung atau turun ke bawah (turba) atau terlibat dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga karyawan merasa bahwa pimpinan J.O. Ciputra Karya Utama Semarang benar-benar memberikan dorongan pada karyawan secara real, dan bukan hanya dalam bentuk dukungan retorik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti lain yang tertarik melakukan kajian studi mengenai gaya kepemimpinan dapat mencoba melakukan pendekatan dan metode yang lain selain gaya kepemimpinan orientasi tugas dan orientasi karyawan, seperti gaya kepemimpinan situasional kondisional, maupun dengan mencoba melakukan metode kuantitatif. Diharapkan dengan dilakukannya studi lanjutan, baik dari pendekatan atau metode yang berlainan, maka permasalahan mengenai gaya kepemimpinan akan memperoleh input yang komprehensif dan integral.