

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada bab sebelumnya, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis yang dilakukan kepada 52 orang karyawan tetap pada sub direktorat SDM PT "X" kantor pusat Jakarta menyatakan bahwa bahwa tingkat kematangan karyawan berada pada kriteria sedang menuju tinggi (M3). Penelitian ini dilakukan dengan mengukur dua dimensi yang digunakan sebagai alat ukur tingkat kematangan karyawan, yaitu mengukur tingkat kemampuan dan kemauan karyawan. Pengukuran antara tingkat kemampuan dan kemauan karyawan sama-sama berada pada kriteria sedang menuju tinggi atau berada pada tingkat kematangan M3 (mampu tapi tidak memiliki kemauan), artinya karyawan tetap pada sub direktorat SDM PT "X" kantor pusat Jakarta memiliki kemampuan yang cukup baik namun kurang memiliki kemauan dalam melakukan pekerjaan.
2. Sementara itu, dari data analisis penelitian yang dilakukan kepada 52 orang karyawan tetap pada sub direktorat SDM PT "X" menyatakan pimpinan pada sub direktorat SDM tersebut menerapkan gaya kepemimpinan *Selling*, gaya kepemimpinan *Selling* ini berada pada

kriteria tinggi. Pimpinan pada sub direktorat SDM memberikan kelonggaran dalam menyelesaikan pekerjaan, melakukan komunikasi dua arah dan mau menerima kritik dari bawahan, serta mendengarkan masukan mengenai keputusan yang akan diambil.

3. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terdapat ketidaksesuaian antara tingkat kematangan karyawan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada sub direktorat SDM PT "X" kantor pusat Jakarta. Dari hasil penelitian pada sub direktorat tersebut pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan *Selling*. Gaya kepemimpinan ini sesuai untuk diterapkan pada tingkat kematangan M2 (tidak mampu tetapi mau) yaitu kriteria rendah menuju sedang. Sementara itu, berdasarkan hasil analisis diketahui tingkat kematangan karyawan berada pada tingkat kematangan M3 (mampu tetapi tidak memiliki kemauan/ ragu-ragu). Pada tingkat kematangan karyawan seperti ini, gaya kepemimpinan yang sesuai adalah gaya kepemimpinan *Participating*. Penyesuaiannya adalah dengan merubah gaya kepemimpinan menjadi gaya kepemimpinan *Participating* dengan tingkat kematangan karyawan M3 (mampu tetapi tidak memiliki kemauan/ ragu-ragu).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis merekomendasikan beberapa saran agar pimpinan pada sub direktorat SDM PT “X” kantor pusat Jakarta dapat memperbaiki gaya kepemimpinannya di masa yang akan datang, sehingga dapat berjalan dengan efektif, antara lain:

1. Pada sub direktorat SDM PT “X” dimana tingkat beban tugas cukup tinggi, sebaiknya pimpinan dapat memperhatikan situasi dari bawahannya. Dengan mengidentifikasi dan memperhatikan kematangan dari bawahannya, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dan meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan perusahaan.
2. Pimpinan pada sub direktorat SDM PT “X” kantor pusat Jakarta, setelah mengidentifikasi dan memahami tingkat kematangan bawahan sebaiknya dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan melihat kematangan atau kesiapan karyawan dalam menerima pekerjaan yang diberikan. Yaitu dengan menerapkan gaya kepemimpinan *Participating* karena tingkat kematangan karyawan pada sub direktorat SDM PT “X” cukup baik.