

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan data dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku proaktif karyawan di PT Jembatan Citra Nusantara. Hipotesis penelitian yang menyatakan ada hubungan positif antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku proaktif karyawan terbukti, semakin positif persepsi gaya kepemimpinan transformasional maka perilaku proaktif karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya semakin negatif persepsi gaya kepemimpinan transformasional maka perilaku proaktif karyawan juga semakin rendah. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dilihat dari hasil analisis dan skor skala masing-masing subjek menunjukkan bahwa perilaku proaktif karyawan di PT. Jembatan Citra Nusantara terbagi dalam dua kategori, yaitu dari 50 subjek terdapat 30 subjek (60%) masuk dalam kategori tinggi dan 20 subjek (40%) masuk kategori sedang.
2. Dilihat dari hasil analisis dan skor skala masing-masing subjek menunjukkan bahwa persepsi gaya kepemimpinan transformasional di PT. Jembatan Citra Nusantara terbagi dalam tiga kategori, yaitu dari 50 subjek terdapat 28 subjek (56%) masuk dalam kategori positif, 21 subjek (42%) masuk kategori netral dan 1 subjek (2%) dalam kategori negatif.

3. Sumbangan efektif persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku proaktif karyawan sebesar 36,6% di PT. Jembatan Citra Nusantara. Sedangkan sumbangan 63,4% diberikan faktor lain di luar persepsi gaya kepemimpinan transformasional.

B. Saran

1. Bagi Karyawan PT. Jembatan Citra Nusantara

Saran yang diberikan kepada karyawan PT. Jembatan Citra Nusantara yaitu untuk mempertahankan suasana kerja yang kondusif di perusahaan sehingga dapat mempertahankan adanya perilaku proaktif terhadap perusahaan, misalnya: dengan cara berani mengemukakan pendapat, ide dan kritik, meningkatkan kepedulian terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan, berusaha mentaati segala peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan, berusaha meningkatkan kemampuan intelektual, kreatifitas, dan inovatif dalam bekerja demi kepentingan perusahaan, serta berlaku disiplin.

2. Bagi Manajemen atau Pimpinan PT. Jembatan Citra Nusantara

- a. Berusaha mempertahankan persepsi yang positif dari para karyawannya, misalnya meluangkan waktu bersama para karyawan (tidak mengeklusifkan diri), dengan demikian akan terjalin kedekatan antara pimpinan dan para karyawannya.
- b. Lebih terbuka terhadap kritik dan saran dari karyawannya, yang dapat menjadi evaluasi mengenai kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan.

- c. Lebih meningkatkan kualitas komunikasi antara pimpinan dengan para karyawannya, misalnya dengan secara periodik mengadakan rapat evaluasi dan di dalamnya karyawan diperkenankan mengajukan ide kreatif mengenai kemajuan serta usaha pengembangan perusahaan.
 - d. Mempertahankan suasana kerja yang kondusif bagi para karyawannya sehingga tercipta persepsi yang positif yang dapat meningkatkan perilaku proaktif para karyawannya.
 - e. Memberikan kesempatan belajar seluas-luasnya bagi para karyawannya, dengan cara memfasilitasi karyawan untuk mengikuti pelatihan, seminar, kuliah, dan lain-lain.
3. Bagi Peneliti

Sebaiknya pada penelitian selanjutnya menggunakan populasi yang lebih besar sehingga mendapatkan hasil yang lebih akurat dan teliti, serta lebih mengawasi subjek dalam mengisi skala penelitian karena saat subjek mengisi kuesioner kemarin, ada pembiaran dari peneliti sehingga antar subjek dapat berkomunikasi. Hambatan yang ditemui adalah peneliti melihat secara langsung bahwa subjek melakukan pengisian skala masih mengisi secara subyektif dan bias, serta peneliti belum sempat menegur subjek, hal tersebut dilakukan subjek mungkin agar terlihat seperti aturan norma masyarakat pada umumnya yang terkesan memiliki perilaku yang baik.