

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebanyak 4 (empat) hipotesis. Simpulan dari empat hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Ada hubungan/pengaruh positif antara variabel laten *PerBO* (Aspek Personal Budaya Organisasi) terhadap *Motiv (Motivasi)*. Dapat disimpulkan ada hubungan/pengaruh positif antara *PerBO* terhadap *Motiv*. Hasil ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Schein dalam Sobirin (2009:154) yang menyatakan bahwa pengaruh aspek personal budaya organisasi (faktor Perilaku, Bawah Sadar, Keyakinan, Persepsi, Pemikiran, dan Perasaan) dipahami bahwa seorang karyawan dalam lingkungan kerjanya membutuhkan rasa saling menghargai, saling membantu dan saling mempercayai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan sosial tempat kerja yang kondusif ternyata sangat mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi didalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut.
- 2) Ada hubungan/pengaruh positif antara variabel laten *NperBO* (Aspek Non Personal Budaya Organisasi) terhadap *Motiv (Motivasi)*. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan/pengaruh positif antara *NPerBO* terhadap *Motiv*. Hasil ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Schein dalam Sobirin (2009:154) yang menyatakan bahwa pemahaman terhadap struktur, strategi, dan sasaran dalam organisasi meningkatkan motivasi kerja awak kabin.
- 3) Ada hubungan/pengaruh negatif antara *PerKep* terhadap *Motiv* yang tidak sesuai dengan hipotesa penelitian. Hal ini sesuai dengan permasalahan yang ada di lapangan di mana masih adanya kesenjangan antara pemimpin (*flight service manager*) dengan awak kabin. Hal ini terlihat dari hubungan antara pimpinan tersebut dengan awak kabin yang sering menjadi rekan kerjanya dan dengan awak kabin baru atau jarang menjadi rekan kerjanya. Hal ini

menyebabkan komunikasi tidak berjalan efektif, *flight service manager* kurang obyektif dalam pelaksanaan tugasnya salah satunya dalam memberikan kebijakan, bahkan lingkungan pekerjaanpun menjadi kurang nyaman. Dalam pelaksanaan tugasnya, seorang awak kabin harus mampu bekerjasama dengan baik, namun pimpinan belum sepenuhnya mampu memperlakukan karyawannya dengan cara adil sehingga awak kabin tidak dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berdampak pada penurunan motivasi kerja.

- 4) Ada hubungan/pengaruh positif antara variabel laten *NPerKep* (Aspek Non Personal Kepemimpinan) terhadap *Motiv (Motivasi)*. Hasil ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Newstrom dalam Wibowo (2013: 266) kreativitas, pengetahuan, dan kemampuan kognitif seorang pimpinan sangat berpengaruh terhadap motivasi awak kabin. Pimpinan perusahaan bekerja keras untuk membuat karyawannya selalu bahagia, seperti pimpinan dapat menjaga perasaan dalam memerintah ditempat kerja, memberikan teladan atau contoh agar karyawan patuh terhadap peraturan-peraturan diperusahaan dan selalu mengingatkan visi dan misi perusahaan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa bangga ketika perusahaan mencapai tujuannya, pimpinan perusahaan juga dapat memperlakukan karyawannya dengan cara adil sehingga karyawan dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dengan cara tersebut akan tercipta rasa kekeluargaan yang baik antara karyawan satu dengan karyawan yang lain.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis memberikan beberapa saran-saran sebagai masukan ke pihak-pihak yang terkait dan memerlukan bahan pertimbangan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi telah dibangun dengan baik oleh PT. Garuda Indonesia perlu terus dijaga dan diimplementasikan sebagai ciri khas perusahaan. Namun dalam perkembangan budaya organisasinya harus mempertimbangkan bagaimana upaya penerapan budaya organisasi dapat dilakukan dengan tepat. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan cara: (1) Melakukan sosialisasi penerapan budaya organisasi kepada segenap karyawan terutama para awak kabin; (2) Senantiasa pada saat *briefing* sebelum dan sesudah penerbangan, seorang *flight service manager* harus menekankan pentingnya budaya sebagai pedoman dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menjadi ciri khas perusahaan PT. Garuda Indonesia dibanding dengan maskapai lainnya.
- 2) Kepada pihak manajemen PT. Garuda Indonesia untuk memperhatikan faktor dalam kepemimpinan *flight service manager* yang ada dalam perusahaan, karena dalam melaksanakan pekerjaannya pimpinan ini berhubungan langsung dengan awak kabin, bekerjasama dalam menjalankan visi misi perusahaan. Dengan demikian pengaruh kepemimpinan ini sangat kuat terhadap peningkatan motivasi kerja karyawannya. Kepemimpinan seorang *flight service manager* harus terus dipelihara dan ditingkatkan melalui wadah-wadah yang dikembangkan perusahaan dengan melakukan pelatihan rutin terutama dalam bidang *leadership*, karena seorang *flight service manager* adalah *person* yang memimpin para awak kabin dalam melaksanakan pelayanan kepada pelanggan.
- 3) Kepada pihak manajemen PT. Garuda Indonesia, diharapkan dapat memberikan perhatian lebih pada pemenuhan kebutuhan karyawannya mulai dari kebutuhan fisisologis sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri karyawannya. Berikut ini adalah hal-hal yang harus diperhatikan: (a) Pemimpin harus lebih

hasil kerja dari setiap karyawannya serta memberi respect pada karyawannya. Dapat dilakukan dengan pemberian insentif apabila awak kabin mampu memberikan kontribusi yang baik melalui compliment yang didapatnya dari pelanggan; (b) Pemimpin harus lebih memberikan ruang kebebasan bagi karyawannya untuk berkreasi dan membebaskan karyawan dalam proses penyelesaian suatu pekerjaan. Dapat dilakukan dengan pemberian wewenang utuh kepada tim dan *workgroup*.

- 4) Kepada PT. Garuda Indonesia agar memberikan pelatihan atau *workshop* tentang rekrutmen maupun pembinaan terhadap segenap karyawan terutama para awak kabin, agar dapat selalu termotivasi melaksanakan tugasnya dengan baik, berdedikasi tinggi untuk memajukan perusahaan melalui pendidikan yang tersertifikasi sesuai dengan standar yang berlaku, dan selalu memantau kinerja segenap awak kabin agar dapat mempertahankan kinerja yang baik sehingga karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

