

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang berhasil dihimpun dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah.

Kesimpulan tersebut sebagai berikut :

1. Direktur sebagai pemimpin organisasi dan sebagai pengelola SDM di EKI menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi aktivitas anggota dengan memantau langsung kegiatan anggota, memberikan dorongan motivasi berupa pujian-pujian atas kinerja baik yang telah diberikan anggota, serta berusaha menciptakan kedekatan yang baik antara pemimpin dan anggota dengan melakukan komunikasi/diskusi santai setelah kegiatan pekerjaan selesai.
2. Direktur menumbuhkan semangat kerja anggota dengan menyertakan anggota dalam diskusi mengenai program pertunjukan yang akan dilakukan EKI di kemudian hari. Sebuah keputusan yang diambil oleh seorang direktur sebagai pemimpin dengan mempertimbangkan saran, informasi, ataupun ide dari anggota akan membuat rasa kepercayaan diri anggota lebih meningkat karena anggota merasa lebih dihargai serta dianggap memiliki andil atau berperan terhadap keputusan-keputusan yang dibuat di organisasi EKI.
3. Direktur menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dalam situasi dan kondisi yang tepat pula. Kemampuan direktur dalam melihat situasi yang ada berguna untuk mengetahui instruksi atau perintah seperti apa yang akan secara

efektif mudah dipahami dan kemudian dilaksanakan oleh anggota pada situasi kondisi tertentu.

4. Gaya kepemimpinan direktur pada organisasi seni berbeda dengan gaya kepemimpinan direktur pada perusahaan umum. Gaya kepemimpinan direktur pada organisasi seni selain mengandalkan pengalaman dan wawasan, juga menggunakan perasaan karena erat kaitannya dengan sebuah karya seni yang diciptakan. Direktur EKI merupakan pemimpin yang masih secara rutin memimpin latihan tari dan mencipta karya tari untuk ditampilkan pada pertunjukan idealis EKI.
5. Hambatan yang menjadi kendala pada pengelolaan SDM di EKI adalah masalah yang muncul dilingkungan anggota berupa jam kerja yang tidak pasti bagi karyawan dan intensitas jam latihan yang cukup tinggi bagi penari belum mampu diselesaikan oleh direktur, hal ini menjadi gambaran dari fungsi pengendalian yang belum bisa dijalankan dengan baik oleh direktur sebagai pemimpin organisasi dan pembuat keputusan. Hambatan yang ada membuat peran atau upaya-upaya direktur yang sudah dilakukan akan terbilang percuma jika masalah yang ada belum mampu diatasi atau dihilangkan oleh direktur tersebut.

B. Saran

1. Saran untuk Eksotika Karmawibhangga Indonesia

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan direktur EKI dalam mengelola SDM telah dilakukan. Hal ini bertujuan untuk memahami secara mendalam kegiatan pengelolaan SDM yang dilakukan serta memahami pula

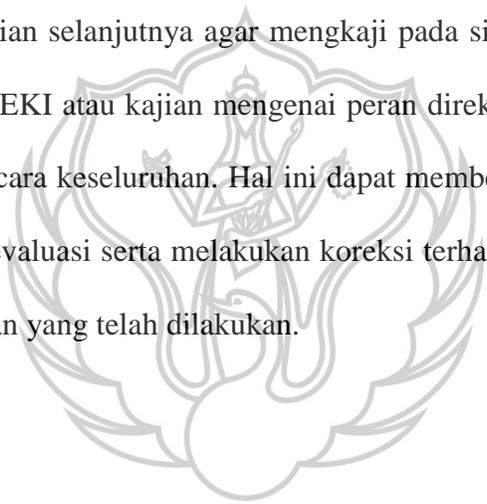
hambatan yang terjadi. Analisis yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa hambatan yang ada berupa masalah jam kerja dan intensitas jam latihan yang cukup tinggi belum bisa diselesaikan oleh direktur. Berdasarkan hal tersebut, guna meminimalisir atau menghilangkan masalah yang ada saat ini maka saran yang diberikan sebagai berikut :

- a. Direktur EKI perlu menggunakan prinsip partisipasi dalam melakukan diskusi mengenai masalah tersebut. Jam kerja yang pasti tentu dibutuhkan agar pekerjaan anggota dan kegiatan organisasi jauh lebih tertata. Kegiatan organisasi seni yang sering berkegiatan di sore hingga malam hari harus diatasi dengan diberlakukan jam kerja tambahan yang mengacu pada hitungan gaji yang bertambah akibat jam kerja yang bertambah. Perhitungan tersebut secara sisi positif dapat membuat anggota lebih bersemangat, lebih produktif dalam bekerja, sehingga kinerja organisasi juga akan meingkat. Masalah lain yaitu intensitas waktu latihan yang cukup tinggi bisa diatasi dengan memberikan jam latihan maksimal yang berbeda pada setiap tingkatan kelas penari. Tingkatan paling dasar diberi jam latihan 6 sampai 8 jam, tingkatan menengah diberi jam latihan 8 sampai 10 jam, dan tingkatan paling profesional diberi jam latihan 10 sampai 12 jam.
- b. Direktur membutuhkan prinsip komunikasi, pendelegasian wewenang serta pemberian perhatian timbal balik untuk dilakukan serta untuk menunjang prinsip partisipasi yang telah dilakukan. Prinsip-prinsip ini digunakan untuk mengkomunikasi berupa tindakan saling mengingatkan atas peraturan-

peraturan baru yang sudah disepakati bersama. Direktur juga membutuhkan orang lain untuk mengawasi kegiatan anggota dalam mematuhi peraturan yang ada, jika sewaktu-waktu direktur sedang tidak bisa berada di EKI.

2. Saran untuk Penelitian Lebih Lanjut

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui gaya kepemimpinan direktur EKI dalam meningkatkan kinerja SDM yang ada, oleh karena itu hal-hal yang diteliti dan dianalisis terbatas hanya pada peran atau upaya-upaya yang dilakukan direktur terhadap SDM tersebut. Adapun saran yang coba diberikan untuk penelitian selanjutnya agar mengkaji pada sistem penilaian SDM yang dilakukan di EKI atau kajian mengenai peran direktur yang berkaitan dengan organisasi secara keseluruhan. Hal ini dapat memberikan kontribusi bagi EKI dalam mengevaluasi serta melakukan koreksi terhadap pengelolaan SDM dan keorganisasian yang telah dilakukan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku, Skripsi, dan Jurnal

Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung : Alfabeta

Fuad, Anis (ed). 2013. *Panduan Praktis Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta : Grha Ilmu

Ghony, Djunaedy (ed). 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media

Handoko, T. Hani. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Bumi Aksara

Heriyanto, Ari. 2007. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemoderasi*. Skripsi Universitas Sebelas Maret.

Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Rosdakarya

Natalia, Lolita. 2017. *Peranan Pemimpin Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Kantor Perwakilan Sumatera Utara*. Skripsi Universitas Sumatera Utara.

Nazir, Moh. 2014. *Metodologi Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia

Panggabean, Mutiara S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali

Permas, Achsan (ed). 2003. *Manajemen Organisasi Seni Pertunjukan*. Malang : PPM

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta

Retnowatik. 2006. *Peranan Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Marga Nusantara Jaya Solo*. Skripsi Universitas Sebelas Maret.

- Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali
- _____. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali
- Robbins, Stephen. 2003. *Organization Behavior*. New Jersey : Pearson Education
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Yogyakarta : Rineka Cipta
- Soedarsono, R.M. 2002. *Seni Pertunjukan Indonesia di Era Globalisasi*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Sugiyono. 2001. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : Alfabeta
- Thoha, Miftah. 2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers
- Trang, Dewi. 2013. *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA Vol. 1 no. 3
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali
- Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Kencana
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Salemba Empat
- _____. 2015. *Manajemen Sume Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : Rajawali

WEBTOGRAFI

Octovie, Delya. 2018. *EKI Dance Company dan Anak-anak YPAC Siap Beberkan Isu Generasi Millenial Lewat Nyanyian dan tarian*. Diakses 12 desember 2018, pukul 10.21 WIB di URL: <http://surabaya.tribunnews.com/amp/2018/06/26/eki-dance-company-dan-anak-anak-ypac>

Setyvani, Gloria. *Cerita Kesigapan EKI Dance Company Menyiapkan Pertunjukan di Istana Negara*. Diakses 12 Desember 2018, pukul 07.18 WIB di URL: <http://www.jawapos.com/features/23/05/2017/cerita-kesigapan-eki-dance-company>

Tosiani. *Rusdy Rukmarata Tari yang Membangun Kehidupan*. Diakses 12 Desember 2018, pukul 06.33 WIB di URL: <http://m.mediaindonesia.com/amp/rusdy-rukmarata-tari-yang-membangun-kehidupan>

<http://www.ekidanceco.co.id/> Diakses 12 Desember 2018, pukul 03.00 WIB. *Website Resmi Ekotika Karmawibhangga Indonesia*