

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan antara tipe kepribadian pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang ditampilkannya menurut persepsi bawahan. Hal ini dapat dilihat dari angka signifikan sebesar 0,000 yang adalah kurang dari ($<$) 0,05.
2. Dari 73 responden yang mempersepsikan gaya kepemimpinan atasan langsungnya, diperoleh hasil bahwa di perusahaan "XYZ" memiliki kecenderungan gaya kepemimpinan otokratik sebesar 49,3% tetapi mampu diimbangi oleh gaya kepemimpinan demokratik sebesar 28,8% dan gaya kepemimpinan bebas kendali sebesar 21,9%.
3. Dari 73 responden yang mempersepsikan tipe kepribadian atasan langsungnya, diperoleh hasil bahwa di perusahaan "XYZ" memiliki kecenderungan bahwa orang dengan kepribadian tipe A lebih berpeluang untuk menjadi pemimpin sebesar 63% dibanding orang dengan kepribadian tipe B sebesar 37%. Hal ini sesuai dengan penelitian selama ini mengenai tipe kepribadian yang diperoleh gambaran bahwa manajer di Indonesia pada umumnya adalah tipe A.
4. Berdasarkan persepsi bawahan langsungnya, ternyata tidak ada hubungan antara lokasi tempat kerja dengan gaya kepemimpinan yang atasan. Hal ini dapat dilihat dari angka signifikan sebesar 0,211 yang adalah lebih dari ($>$) 0,05.

V.2 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan dan pengolahan data pada penelitian ini, peneliti akan memberikan saran kepada beberapa pihak, yaitu :

V.2.1 Saran Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan penelitian ini, dikarenakan terdapatnya hubungan antara tipe kepribadian dengan gaya kepemimpinan, perusahaan “XYZ” bisa memanfaatkan hubungan itu misalnya dalam melakukan proses pemilihan pemimpin atau kenaikan jabatan seseorang. Pemilihan itu bisa didasarkan pada situasi yang sedang dihadapi perusahaan ataupun kondisi kerja divisi dimana pemimpin itu diperlukan. Dengan melihat situasi yang ada, maka pemilihan pemimpin dapat dilihat dari tipe kepribadian orang tersebut. Misalnya perusahaan menghadapi kondisi suatu divisi dimana orang-orang di dalamnya dirasa kurang kompeten dan sering menghadapi pengambilan keputusan yang tepat. Maka perusahaan membutuhkan pemimpin dengan gaya kepemimpinan otokratik, sehingga dia dapat memilih karyawan yang memiliki kepribadian tipe A. Pemilihan ini jauh lebih mudah dilakukan karena tipe kepribadian itu sangat kelihatan dari perilaku sehari-hari dari karyawan tersebut.
- b. Berdasarkan penelitian ini, dengan komposisi gaya kepemimpinan otokratik sebesar 49,3%, demokratis sebesar 28,8%, dan bebas kendali sebesar 21,9%, sebenarnya kondisi kepemimpinan perusahaan cukup baik karena adanya keseimbangan dan saling melengkapi satu sama lain. Diharapkan komposisi tersebut bisa dipertahankan atau untuk lebih baiknya kepemimpinan otokratiknya diarahkan kepada otokratik-demokratik. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan seorang atasan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dari bawahannya. Akan sangat rentan apabila semakin terjadi pemusatan gaya

kepemimpinan ke arah otokratik dan pemimpin lupa memikirkan kepuasan kerja bawahan. Untuk mempertahankan dan membawa kepemimpinan ke arah otokratik-demokratik dapat ditempuh perusahaan dengan cara menciptakan nilai-nilai demokratik agar budaya perusahaan yang ada mencegah terjadi otokratik yang berlebihan. Selain itu, peraturan perusahaan harus didesain sedemikian rupa sehingga mencegah terjadinya “atasansentris” sempurna.

V.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya dengan topik yang sama dapat memperbanyak jumlah subjek penelitian sehingga diharapkan dapat meningkatkan reliabilitas skala yang digunakan. Selain itu jumlah subjek antara pria dan wanita dapat dibuat berimbang karena pada penelitian ini jumlah subjek wanitanya jauh lebih sedikit dari subjek pria dikarenakan jumlah karyawan wanita memang lebih sedikit dari karyawan pria.
- b. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan metode kualitatif untuk lebih mempertajam hasil analisis kuantitatif (*triangulasi*). Misalnya dengan melakukan wawancara terhadap karyawan dan juga atasannya sehingga dapat diketahui perbedaan pandangan mengenai kondisi kerjanya.
- c. Untuk mempertajam penelitian selanjutnya, sebaiknya menggunakan kuesioner Semantic Differential atau kuesioner Likert-Like Scale tetapi yang tidak membutuhkan proses pengkategorian (diubah menjadi skala nominal atau ordinal) supaya dapat dilakukan analisi lebih lanjut seperti uji pengaruh.
- d. Pada penelitian selanjutnya, bisa dikembangkan dengan melakukan uji hubungan antara gaya kepemimpinan dengan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan pemimpin, dan lain-lain.