

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian mengenai hubungan kepemimpinan situasional dengan kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Prasetiawati (2009) di mana respondennya adalah karyawan bagian Perawatan Bangunan dan Fasilitas di PT. Fajar Mekar Indah yang bergerak di bidang multijasa pelayanan dan penghasil aneka produk. Hasil penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan situasional dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk menguji kembali apakah hasil dari penelitian yang telah dilakukan tersebut tetap konsisten, walaupun dengan sampel yang berbeda.

Dari hasil analisis data dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan yaitu kepemimpinan situasional secara tidak signifikan berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil yang agak berbeda dengan Prasetiawati (2009). Hal tersebut berkaitan dengan karakteristik lingkungan eksternal dan internal perusahaan yang dijadikan objek penelitian, yang sudah dijelaskan pada pembahasan di bab sebelumnya.

5.2 Implikasi dan Saran bagi Perusahaan

Dari hasil analisis pada bab sebelumnya dan simpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai objek penelitian, sebagai berikut:

1. Dari penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan situasional memiliki hubungan yang lemah dengan kinerja karyawan, sehingga perusahaan sebaiknya dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih sesuai dengan tingkat kematangan bawahannya. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pemimpin hendaknya melakukan pendekatan moral untuk dapat memahami bagaimana karakteristik dari bawahannya; misalnya dengan makan bersama, memberikan motivasi berupa ungkapan-ungkapan yang dapat membangunkan semangat para bawahannya, misalnya “Setiap orang memiliki potensi yang baik jika digunakan dengan semaksimal mungkin dan niscaya akan memperoleh hasil yang maksimal juga”. Pemimpin juga sebaiknya memberikan arahan-arahan, baik berupa keagamaan, adaptasi yang baik dalam berinteraksi dengan rekan kerja, dan lain-lain. Melalui ungkapan-ungkapan tersebut, diharapkan mampu menumbuhkan kesadaran para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.
3. Sebaiknya perusahaan melakukan penilaian kinerja dalam 3 bulan atau 6 bulan sekali untuk mengetahui bagaimana perkembangan kinerja karyawannya setelah diadakan perubahan-perubahan dalam perusahaan. Hal ini sehubungan dengan masa kerja karyawan yang relatif masih pendek.

4. Sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan dari para atasan mereka dalam 3 bulan atau 6 bulan sekali. Hal ini sehubungan dengan perusahaan yang belum lama berdiri. Dengan adanya umpan balik dari karyawan, maka para pemimpin perusahaan dapat mengetahui gaya kepemimpinan yang paling tepat diterapkan kepada karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan.

5.3 Keterbatasan dan Saran bagi Penelitian Mendatang

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari berbagai keterbatasan, sehingga peneliti perlu untuk memberikan saran yang perlu diperhatikan pada penelitian mendatang/*future research*, sebagai berikut:

1. Jika pada penelitian ini sampel adalah para karyawan yang bekerja di industri manufaktur; maka disarankan pada penelitian selanjutnya perlu dilakukan penelitian serupa pada perusahaan sektor industri yang lain; lebih lanjut pada sektor yang lain, misalnya perdagangan atau jasa.
2. Jumlah responden dalam penelitian ini relatif sedikit (N= 55), sehingga kurang mewakili populasinya. Ini merupakan kelemahan utama dalam penelitian ini. Untuk mendukung penelitian selanjutnya dalam mendapatkan sampel yang lebih representatif; diperlukan jumlah responden yang lebih besar, misalnya 200 responden.
3. Penelitian ini hanya menggunakan objek penelitian yang terbatas, di mana penelitian hanya menggunakan satu perusahaan manufaktur di Karawang. Untuk

penelitian selanjutnya, disarankan untuk lebih memperluas jangkauan wilayah penelitian, misalnya beberapa (lebih dari 2) pada beberapa wilayah lainnya; seperti: Bandung, Jakarta, Surabaya, atau kota-kota besar lainnya, yang lebih memiliki banyak tantangan.

4. Kemungkinan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini belum sesuai dengan kondisi masyarakat di Indonesia, yang secara garis besar memiliki kesibukan dalam bekerja dan budaya masyarakat Indonesia yang cenderung ‘malas’ dan ‘kurang atensi’ dalam pengisian kuesioner, maka jumlah item pertanyaan perlu dipertimbangkan, tanpa mengubah kemampuan untuk mengukur berbagai variabel penelitian yang digunakan. Untuk penelitian selanjutnya, sangat disarankan untuk dapat memperbaiki atau memodifikasi instrumen yang lebih sesuai dengan kondisi dan situasi di Indonesia.
5. Setelah melakukan uji reliabilitas, terdapat satu variabel penelitian yang tidak reliabel, yaitu kinerja karyawan. Hal ini mungkin dikarenakan karyawan menilai kinerjanya dari persepsi sendiri/individual (*self-assesment*) yang menyebabkan kemungkinan timbul adanya subjektivitas dan bias selama mengisi kuesioner. Untuk penelitian selanjutnya, sangat disarankan dalam pengisian kuesioner kinerja karyawan melibatkan pihak selain karyawan itu sendiri; misalnya supervisor, atasan, bawahan, rekan kerja, atau konsumen (yang dikenal dengan *360 degree performance appraisal*).
6. Penelitian ini belum mampu menggambarkan fenomena kepemimpinan situasional dengan jelas karena keterbatasan metode yang digunakan. Untuk penelitian serupa,

disarankan perlu *longitudinal study*. Hal tersebut perlu dilakukan berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian mengenai topik yang sama, yaitu kepemimpinan situasional. Dengan digunakannya metode *longitudinal study*, akan memungkinkan peneliti untuk membandingkan kondisi yang dialami seseorang pada masa pra kepemimpinan situasional, saat kepemimpinan situasional, dan pasca kepemimpinan situasional diterapkan.

7. Penelitian ini hanya menguji literatur saja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan pengujian terhadap model penelitian melalui analisis model persamaan structural dengan menggunakan bantuan program aplikasi AMOS (*Analysis of Moment Structure*).
8. Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan-keterbatasan lain yang mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan; oleh karena itu, agar diperoleh hasil yang layak diperlukan hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.