

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini merupakan penelitian yang memverifikasi tentang hubungan kecerdasan emosional terhadap kepemimpinan transformasional secara detail (dimensi per dimensi) penelitian Pinos et al. (2006). Penelitian ini merupakan pencarian jawaban dari 6 proposisi yang dilakukan oleh Pinos et al. (2006) yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara dimensi-dimensi kecerdasan emosional dengan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional dengan respondennya adalah para staff di PT. Multi Top Indonesia divisi regulator.

Dari penelitian ini diketahui bahwa tidak semua hipotesis memiliki korelasi positif. Dari 6 hipotesis yang diuji, 2 diantaranya tidak memiliki hubungan/korelasi yang positif (Hipotesis 1 menyatakan bahwa kesadaran diri berhubungan negatif yang tidak signifikan dengan pengaruh idealis dan hipotesis 3 menyatakan pengelolaan diri berhubungan positif yang tidak signifikan dengan pertimbangan individualis), sedangkan hipotesis lainnya (hipotesis 2, hipotesis 4, hipotesis 5, hipotesis 6) menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengelolaan diri dengan pengaruh idealis, kesadaran sosial dengan pertimbangan individualis, pengelolaan relasi dengan motivasi inspirasional, dan pengelolaan relasi dengan simulasi intelektual.

5.2. Implikasi Dan Saran Bagi Perusahaan/Organisasi.

Berdasarkan berbagai penemuan dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi organisasi/perusahaan. Hasil penelitian ini adalah bahwa beberapa dimensi dari kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan beberapa dimensi dari kepemimpinan transformasional. Beberapa hal yang perlu dilakukan organisasi/perusahaan dalam mengelola organisasi/perusahaannya untuk mencapai visi dengan kecerdasan emosional:

- 1) Organisasi hendaknya menggunakan *Emotional Intelligence Test* disamping *Intelligence Quotion Test* saat perekrutan untuk mengetahui bagaimana kecerdasan emosional para calon karyawannya.
- 2) Organisasi hendaknya menggunakan *Emotional Intelligence Test* untuk kenaikan jabatan yang memastikan orang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat memimpin pengikutnya dengan memancarkan energi antusiasme positif untuk mencapai sasaran.
- 3) Organisasi hendaknya menggunakan *Emotional Intelligence Test* untuk memilih para pemimpinnya sehingga organisasi memiliki pemimpin yang cerdas emosional. Oleh karena itu, para pemimpin tersebut dapat memberikan kontribusi berupa antusiasme positif terhadap para bawahan/pengikutnya.
- 4) Organisasi hendaknya sering mengadakan acara *training-training*, seperti *emotional intelligence training* dan *leadership training* untuk membantu memperkenalkan para pengikutnya akan kecerdasan emosional dan kepemimpinan sehingga para karyawan mengenal, mengerti, memahami, dan

diharapkan dapat menerapkan dalam kehidupan sehari-hari dalam mencapai tujuan bersama.

- 5) Organisasi hendaknya lebih memunculkan suasana silaturahmi membangun ikatan dengan para karyawannya, dan dapat memberi bimbingan atau motivasi pada para karyawannya untuk bersama-sama tanpa paksaan mewujudkan visi yang akan dicapai.
- 6) Organisasi hendaknya lebih menghargai adanya perubahan dan sudah mulai berpikir ke depan untuk menentang adanya *status quo* yang membuat organisasi malah tidak berkembang.

5.3. Keterbatasan Penelitian Dan Saran Untuk Penelitian Mendatang

Beberapa keterbatasan penelitian ini beserta saran untuk penelitian selanjutnya dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Penelitian ini masih baru dilakukan, biarpun sudah ada yang melakukan penelitian tentang hubungan kecerdasan emosional dengan kepemimpinan transformasional secara global sebelumnya, tetapi yang mengulas tentang hubungan kecerdasan emosional dengan kepemimpinan transformasional per dimensi masih belum banyak. Oleh karena itu, perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepemimpinan transformasional per dimensi.
2. Penelitian ini hanya menguji proposisi yang dinyatakan oleh Pinos et al. (2006) saja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan pengujian terhadap model penelitian melalui analisis model persamaan

struktural dengan menggunakan bantuan program aplikasi AMOS (*Analysis of moment structure*).

3. Karena item-item pernyataan dalam kuisioner yang disebarkan mengarah pada responden atau menggunakan kata “saya” (Saya mampu mengorganisasi dan memotivasi suatu kelompok), maka jawabannya dimungkinkan bias. Oleh karena itu diharapkan untuk penelitian selanjutnya menggunakan pernyataan yang bukan meneliti diri sendiri sehingga jawabannya tidak bias.
4. Karena peneliti menggunakan *system random sampling*, maka dimungkinkan kurang mewakili karena tidak ada batasan-batasan tertentu seperti usia, dll. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti memberikan batasan-batasan tertentu supaya dapat lebih mewakili.
5. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan 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.