BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Penerapan *The Big Five Personality* para pemimpin perusahaan yang tergabung dalam Himpunan Pengusaha Muda (HIPMI) Kota Bandung adalah sebagai berikut ini.
   - Dimensi *extraversion.*

     Para pemimpin memiliki kepribadian yang terbuka, bersemangat, mampu membangkitkan semangat orang lain, cenderung aktif, dan mudah bergaul (*ekstrovert*).
   - Dimensi *aggreableness.*

     Para pemimpin memiliki kepribadian yang cenderung tidak pernah mencari kesalahan, tidak pernah mencari masalah, mudah memaafkan, tidak pernah kasar, dan suka bekerja sama dengan orang lain.
   - Dimensi *conssientiousness.*

     Para pemimpin memiliki kepribadian yang selalu mengerjakan pekerjaan dengan tuntas, pekerja yang handal, rajin, gigih mengerjakan tugas hingga selesai, dan memiliki pikiran yang selalu fokus.
   - Dimensi *neuroticsm.*

     Para pemimpin memiliki kepribadian yang tidak mudah murung, tidak mudah merasa tegang, tidak mudah khawatir, dan tidak mudah gugup.
   - Dimensi *openess to experience.*

Para pemimpin memiliki kepribadian yang sering mendapatkan ide baru, selalu penasaran dengan hal yang berbeda, pemikir yang cerdas, memiliki imajinatif yang aktif, serta menghargai pengalaman artistik dan estestik.

2. Penerapan *Servant Leadership* para pemimpin perusahaan yang tergabung dalam Himpunan Pengusaha Muda (HIPMI) Kota Bandung adalah sebagai berikut ini.

   - Dimensi *altruistic calling*.

     Para pemimpin tertarik sebagai pribadi yang menjadi bagian dari organisasi, tidak mementingkan diri sendiri, dan memberikan wewenang kepada diri sendiri untuk hal hal yang menyangkut pekerjaan.

   - Dimensi *emotional healing.*

     Para pemimpin membiarkan diri sendiri untuk membuat keputusan agar dapat meningkatkan tanggung jawab, menulis pernyataan visi yang jelas dan ringkas untuk organisasi, serta menunjukkan kepedulian terhadap diri sendiri untuk mendorong dan memberi semangat kepada diri sendiri.

   - Dimensi *wisdom.*

     Para pemimpin meminta pandangan kepada diri sendiri mengenai visi organisasi, menciptakan budaya untuk mendorong standar tinggi etika, menyerahkan kontrol kepada diri sendiri untuk meningkatkan tanggung jawab, dan selalu bertanya kepada diri sendiri mengenai arah masa depan organisasi.

- Dimensi *persuasive mapping*.

  Para pemimpin cukup rendah hati untuk berkonsultasi dengan rekan kerja di organisasi, memberdayakan diri dengan kesempatan sehingga dapat mengembangkan diri, menunjukan kepedulian terhadap diri sendiri, dan memiliki komitmen dengan diri sendiri dalam visi bersama organisasi.

- Dimensi *organizational stewardship*.

  Para pemimpin memasukkan visi karyawan ke dalam tujuan sasaran organisasi, tidak memusatkan prestasi diri sendiri, mempercayakan diri untuk membuat keputusan, dan memiliki sifat kepemimpinan yang rendah hati.

3. Dimensi *conscientiousness* dan *openness to experience* dari *The Big Five Personality* berpengaruh positif terhadap *Servant Leadership*, sedangkan dimensi *extraversion, aggreableness*, dan *neuroticsm* tidak berpengaruh positif terhadap *Servant Leadership*.

5.2 Keterbatasan Penelitian dan Saran bagi Peneliti Mendatang

Penelitian ini yang menjelaskan bahwa *The Big Five Personality* memiliki pengaruh terhadap *Servant Leadership* Himpunan Pengusaha Muda (HIPMI) Kota Bandung tentunya tidak akan terlepas dari beberapa keterbatasan, sehingga peneliti menyertakan pula saran yang perlu dipertimbangkan bagi penelitian mendatang sebagai berikut ini.

1. Jumlah responden yang didapatkan dalam penelitian ini kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 98 orang responden yang dijadikan sampel dari populasi yang berjumlah 130 orang. Peneliti menyarankan agar peneliti yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang bisa mendapatkan responden yang lebih banyak lagi atau lebih dari 100 agar data yang dihasilkan bisa lebih akurat lagi.
2. Menyebarkan kuisioner dengan menggunakan *google.doc* mengakibatkan banyak responden yang tidak mengerti bagaimana cara mengisinya. Banyak juga responden yang tidak mengisi dikarenakan peneliti menyebarkan melalui grup *whatsapp* anggota Himpunan Pengusaha Muda (HIPMI) tersebut. Sebagian besar anggota tersebut merupakan orang – orang yang sibuk sehingga tidak semuanya dapat mengisi dengan cepat. Membutuhkan waktu yang lama dan menyebarkannya berulang kali.
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada anggota organisasi HIPMI yang ada di Bandung saja, sehingga responden yang didapatkan tidak terlalu banyak dan terbatas. Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya menggunakan responden yang lebih luas lagi jangkauannya.
4. Penelitian ini hanya meneliti dua variabel yaitu *The Big Five Personality* dan *Servant Leadership*. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya. Diharapkan untuk peneltian selanjutnya dapat menemukan tipe kepribadian yang lain selain tipe kepribadian *The Big Five Personality* yang dapat mempengaruh *Servant Leadership*.

5. Penelitian ini tidak secara langsung bertemu dengan responden yang mengisinya, sehingga peneliti tidak dapat mengetahui secara jelas keakuratan data yang didapat dari para respondennya. Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya menyebarkan kuisioner secara langsung kepada responden jika memungkinkan.

5.3 Implikasi Penelitian

Penelitian ini menjelaskan bahwa *The Big Five Personality* memiliki pengaruh terhadap *Servant Leadership* para Pemimpin Perusahaan yang tergabung dalam anggota Himpunan Pengusaha Muda (HIPMI) Kota Bandung. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti memberikan implikasi yang dapat bermanfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut ini.

1. Diharapkan dapat memberikan dampak dan pembelajaran yang baik bagi para pembacanya terutama para pemimpin yang sedang memimpin dan memiliki suatu perusahaan.
2. Memberikan masukan – masukan kepada para pemimpin perusahaan bagaimana pentingnya kepribadian seorang pemimpin bagi para karyawan yang bekerja di perusahaannya.
3. Diharapkan bisa memberikan pengetahuan kepada para pemimpin bagaimana kepemimpinan yang melayani dapat membuat karyawan yang bekerja di perusahaan bisa lebih baik lagi dan menghargai pemimpinnya.
4. Memberikan pembelajaran kepada calon pemimpin bagaimana kepribadian seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepemimpinan melayani di suatu organisasi.