

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara menyeluruh variabel *entrepreneurial leadership* yang terdiri dari dimensi *framing the challenge*, *absorbing uncertainty*, *path clearing*, *building commitment*, dan *specifying the limits* berpengaruh positif terhadap peningkatan *innovativeness* karyawan PT. ENTATI baik secara langsung ataupun melalui variabel *psychological safety*. Dimensi *framing the challenge*, dan *absorbing uncertainty* adalah dimensi paling berpengaruh terhadap peningkatan *innovativeness* baik secara langsung ataupun melalui variabel mediasi *psychological safety*.
2. Pemimpin yang mampu menstimulasi karyawan untuk terus belajar dan meningkatkan potensi pribadinya tanpa memberikan tekanan/ paksaan, meyakinkan karyawan bahwa tidak ada ide yang sia-sia, serta memberikan target menantang yang jelas dan realistis untuk diraih akan berpengaruh positif terhadap peningkatan pola pikir karyawan menjadi lebih inovatif.
3. Pemimpin yang bersedia menanggung beban atas kegagalan timnya berpengaruh positif terhadap peningkatan pola pikir karyawan menjadi lebih inovatif.

4. Pemimpin yang mampu mensinergikan *stakeholder* internal dan eksternal perusahaan untuk meraih tujuan perusahaan akan berpengaruh positif terhadap peningkatan pola pikir karyawan menjadi lebih inovatif.
5. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan membangun komitmen karyawan untuk meraih tujuan perusahaan akan berpengaruh positif terhadap peningkatan pola pikir karyawan menjadi lebih inovatif.
6. Pemimpin yang mampu menentukan batasan tujuan yang mungkin dicapai, dan menstimulasi pengikut untuk terus mengembangkan ide akan berpengaruh positif terhadap peningkatan pola pikir karyawan menjadi lebih inovatif.
7. Praktik *entrepreneurial leadership*, yang didukung oleh kebijakan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis, secara signifikan akan mendorong terciptanya individu yang *innovativeness*, sehingga perusahaan memiliki sumber daya manusia yang mampu bertahan dalam iklim bisnis yang relatif tidak stabil. Perasaan aman secara psikologis yang diperoleh dari dukungan pemimpin *entrepreneurial leadership* mampu membuat karyawan akan merasa lebih aman dan bersemangat untuk mengeksplorasi potensinya melalui pekerjaan yang dilakukannya. Mereka akan lebih terpacu untuk berfikir kreatif dan cepat dalam memecahkan permasalahan yang muncul, mencari ide baru untuk memajukan perusahaan, berfikir secara sistematis, dan mencari cara baru dalam meningkatkan efektifitas kerjanya tanpa merasa takut mengalami kegagalan.
8. Praktik *entrepreneurial leadership* pada PT. ENTATI belum dipraktikkan secara maksimal, akan tetapi berdasarkan penilaian deskriptif diketahui bahwa para

pemimpin pada PT. ENTATI telah cukup mampu mempraktikkan dimensi *absorbing uncertainty* dan *path clearing*, sedangkan dimensi lainnya masih sangat perlu ditingkatkan. Ini artinya bahwa para pemimpin telah cukup mampu menunjukkan visi perusahaan dan bersedia menanggung beban kegagalan dari timnya, serta mampu mensinergikan pihak internal perusahaan untuk meraih tujuan perusahaan. Perusahaan juga telah dianggap cukup mampu menciptakan iklim perusahaan yang cukup aman secara psikologis. Hal tersebut di atas menggambarkan bahwa perusahaan sedang berusaha untuk meningkatkan *innovativeness* karyawan melalui praktik *entrepreneurial leadership* dan pembentukan *psychological safety* pada lingkungan perusahaan.

6.2 Saran Bagi Perusahaan

Terdapat beberapa saran untuk meningkatkan *innovativeness* para karyawan pada PT. ENTATI berdasarkan hasil penelitian ini, di antaranya adalah:

1. Para pemimpin PT. ENTATI disarankan mengaplikasikan praktik *entrepreneurial leadership* dengan atribut dimensi *framing the challenge*, *absorbing uncertainty*, *path clearing*, *building commitment* dan *specifying the limits* pada lingkungan kerjanya, karena berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa pengaplikasian praktik *entrepreneurial leadership* pada PT. ENTATI terbukti mampu meningkatkan *innovativeness* para karyawan, baik secara langsung ataupun melalui variabel *mediator psychological safety*. Praktik *entrepreneurial leadership* mampu membuat para karyawan merasa bahwa manajemen mendukung mereka untuk melakukan eksploitasi metode kerja agar

pekerjaannya lebih efisien dari segi waktu dan lebih efektif, sehingga karyawan selalu merasa tertantang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

2. Usaha para pemimpin PT. ENTATI dalam meningkatkan praktik *entrepreneurial leadership* diantaranya dapat dilakukan dengan cara:

- a) Para pemimpin tim/ divisi menetapkan waktu standar kerja yang tinggi namun realistis untuk dicapai.
- b) Para pemimpin tim/ divisi menunjukkan semangat bekerja keras ditengah bisnis yang relatif tidak menguntungkan.
- c) Para pemimpin tim/ divisi meningkatkan pengetahuan melalui kegiatan akademik formal atau non formal seperti mengikuti seminar, dan atau membuat perpustakaan kecil dalam perusahaan sehingga memacu seluruh lingkungan kerja untuk selalu belajar.
- d) Para pemimpin tim/ divisi selalu mengkomunikasikan visi perusahaan pada para karyawan agar karyawan lebih termotivasi mencapai tujuan perusahaan.
- e) Para pemimpin tim/ divisi meningkatkan kemampuan berfikir kritis melalui proses pembelajaran dan evaluasi pengalaman masa lalu.
- f) Para pemimpin tim/ divisi harus lebih menunjukkan sisi kepercayaan diri yang tinggi.
- g) Para pemimpin tim/ divisi dapat meningkatkan kemampuan komunikasi secara personal dengan cara mencoba untuk lebih banyak mendengarkan karyawan, kemudian mencari solusi untuk tiap permasalahan yang muncul.
- h) Para pemimpin tim/ divisi terus belajar untuk memberikan semangat dan insprasi pada karyawan dengan cara menjadi teladan yang baik, seperti

menunjukkan etos kerja yang disiplin, selalu menepati janji dan komitmennya, dan memuji karyawan yang memiliki hasil kerja bagus.

- i) Para pemimpin tim/ divisi mengadakan agenda rutin untuk memantau kerja bawahannya, kemudian sesekali ikut bekerja membantu pekerjaan mereka. Hal tersebut dilakukan agar karyawan merasa bahwa pemimpinnya bersedia terlibat dan membantu pekerjaan mereka.
- j) Para pemimpin tim/ divisi mengadakan kegiatan rutin doa pagi sebelum melakukan pekerjaan, dan memberikan dukungan pada para karyawan agar melakukan pekerjaan dengan baik.
- k) Para pemimpin tim/ divisi mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, dengan cara mengadakan pelatihan berkala pada tiap divisi yang ada dalam perusahaan.
- l) Meningkatkan kerja sama kelompok/ tim dengan cara mengadakan rekreasi tahunan agar tiap individu yang ada dalam perusahaan merasa menjadi bagian dari perusahaan.
- m) Para pemimpin tim/ divisi selalu menanamkan semangat untuk berfikir positif dan optimis bahwa keadaan akan membaik, dan perusahaan mampu bangkit kembali dengan dukungan dari karyawan melalui pekerjaan – pekerjaan hebat yang dilakukan oleh para karyawannya.

6.3 Saran Bagi Penelitian Mendatang

1. Penelitian ini terbatas pada lingkungan kerja PT. ENTATI di Jakarta. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya yang berencana mengambil topik

yang sama agar memperluas lingkup penelitian, seperti melakukan penelitian pada perusahaan – perusahaan migas di Indonesia, sehingga hasilnya dapat digeneralisasi untuk wilayah Indonesia.

2. Penelitian ini hanya membahas dan menurunkan dimensi variabel *entrepreneurial leadership*, akan tetapi tidak menurunkan dimensi dari *psychological safety* dan variabel *innovativeness*. Peneliti menyarankan, untuk penelitian selanjutnya, hendaknya menurunkan dimensi penelitian (sub variabel) variabel *mediator psychological safety* dan variabel *dependent innovativeness* untuk diteliti lebih dalam, sehingga penelitian yang dilakukan dapat mengetahui lebih rinci mengenai keterkaitan pengaruh antara dimensi pada variabel penelitian.
3. Penelitian ini hanya membahas satu tipe kepemimpinan yaitu *entrepreneurial leadership*. Agar lebih menarik dan terdapat perbandingan, peneliti menyarankan hendaknya memasukan gaya kepemimpinan lain seperti gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan situasional, sehingga dapat diketahui gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk meningkatkan *innovativeness*.