

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL, KETERBATASAN, DAN SARAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab empat, dengan menggunakan metode analisis regresi linear hirarkis yang telah mengidentifikasi keseluruhan dimensi dari nilai personal pemimpin dimana *self-direction* memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi *innovation* dan nilai personal pemimpin yang berupa *security* memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi *bureaucratic*. Sedangkan nilai personal pemimpin yang berupa *benevolence* berpengaruh secara negatif terhadap budaya organisasi *supportif*.

Pertama, *self-direction* memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi *innovation* (Sig. F Change = 0,000, $p < 0,01$). Orang yang memiliki nilai *self-direction* merupakan individu dengan pemikiran dan tindakan independen dalam memilih, membuat sesuatu, dan mengeksplorasi suatu hal. Seorang pemimpin yang memiliki nilai *self-direction* dapat menciptakan suatu budaya organisasi yang kreatif. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Berson dkk. (2008) yang menyatakan bahwa nilai *self-direction* yang dimiliki pemimpin mempengaruhi secara positif budaya organisasi yang berupa *innovation*.

Kedua, *security* memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi *bureaucratic* (Sig. F Change = 0,001, $p < 0,01$). Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Berson dkk. (2008) yang menyatakan bahwa nilai *security* yang dimiliki pemimpin mempengaruhi secara positif budaya organisasi yang berupa *bureaucratic*. Orang yang memiliki nilai *security* merupakan individu yang mementingkan rasa aman, kesesuaian, dan menjaga stabilitas sosial terhadap suatu hubungan dengan orang lain maupun diri sendiri. Pemimpin dengan nilai ini menciptakan budaya organisasi yang terstruktur dan sistematis.

Ketiga, *benevolence* berpengaruh negatif terhadap *supportif*. Hasil ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Berson dkk. (2008) yang menyatakan bahwa nilai *benevolence* yang dimiliki pemimpin mempengaruhi secara positif budaya organisasi yang berupa *supportif*. Perbedaan hasil pada penelitian ini dapat disebabkan adanya kemungkinan bahwa unit program Spirit yang bergerak dalam bidang pembuatan komponen pesawat tidak memiliki kecocokan dalam mengadopsi budaya *supportif*. Wallach (1983) mengatakan bahwa perilaku yang sesuai pada satu divisi mungkin memiliki perbedaan bila diterapkan pada divisi yang lain.

Selain ketiga hal tersebut ditemukan juga bahwa variabel nilai personal pemimpin memiliki pengaruh terhadap budaya organisasi. Nilai personal yang dimiliki pemimpin akan menentukan budaya organisasi perusahaan. Budaya organisasi perusahaan dapat membawa perusahaan menjadi unggul dibandingkan perusahaan lain, karena didalam budaya organisasi terdapat nilai-nilai yang akan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi dan secara tidak langsung akan mempengaruhi cara kerja para karyawan. Perusahaan dapat membentuk budaya organisasi yang sesuai dengan kondisi

perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pembentukan budaya organisasi tersebut salah satunya dapat dilakukan dengan cara memberikan nilai-nilai lewat pemimpin.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian dari nilai personal terhadap budaya organisasi, terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai masukan untuk perusahaan dalam penelitian ini. Pertama, budaya organisasi sudah terbukti menjadi suatu keunggulan bersaing bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat membangun budaya organisasi yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kedua, nilai personal pemimpin akan menentukan budaya organisasi suatu perusahaan. Dalam penelitian ini nilai pemimpin yang berupa *security* menjadi indikator paling tinggi. Maka akan terbentuk budaya organisasi berupa *bureaucratic*. Budaya *bureaucratic* merupakan budaya yang memiliki kontrol tinggi, terstruktur, dan sistematis. Maka dari itu, perusahaan perlu untuk mempertahankan budaya ini. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melestarikan budaya secara formal dan informal (Sobirin, 2009). Melestarikan budaya secara formal dapat dilakukan dari proses perekrutan, pelatihan dan sosialisasi karyawan dengan perusahaan. Melestarikan budaya secara informal dapat dilakukan melalui aktivitas karyawan sehari-hari, sehingga karyawan dapat secara bertahap memahami dan mempraktikkan suatu budaya organisasi.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut. **Pertama**, data mengenai variabel nilai personal pemimpin diperoleh lewat penilaian para karyawan lewat kuesioner yang diberikan, dapat terjadi kemungkinan karyawan tidak mengenal dengan baik nilai personal yang dimiliki pemimpin mereka. **Kedua**, dalam penelitian ini pembagian kuesioner tidak dilakukan secara langsung oleh peneliti sehingga terdapat kemungkinan tingkat pengembalian menjadi kecil.

Dengan demikian, untuk penelitian mendatang beberapa hal yang disarankan. **Pertama**, diharapkan untuk penilaian variabel nilai personal pemimpin dapat dilakukan oleh para pemimpin. Pemimpin dapat menilai sendiri nilai personal apa yang dimiliki oleh dirinya. **Kedua**, penulis dapat membagikan kuesioner secara langsung kepada responden dengan melihat kondisi perusahaan tempat dilakukan penelitian dan untuk meningkatkan tingkat pengembalian.

Ketiga, agar penelitian dapat menambahkan dimensi-dimensi nilai personal pemimpin yang lain terlepas dari tiga dimensi yang digunakan oleh penulis. **Keempat**, dapat dilakukan penelitian mengenai budaya organisasi dengan membandingkan perusahaan dengan perusahaan lain yang sejenis.