

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini menguji apakah kecerdasan emosional (EI) memengaruhi efektivitas kepemimpinan secara positif. Temuan studi ini menunjukkan bahwa EI memengaruhi efektivitas kepemimpinan secara signifikan dan positif pada $p < 0,10$ sebesar 7,2%, tetapi tidak signifikan pada $p < 0,05$. Artinya, salah satu prediktor penting efektivitas kepemimpinan seseorang adalah EI. Temuan lain dalam studi ini adalah:

1. Hampir 95% dari karyawan PT Herdex Sejahtera memiliki tingkat EI yang sangat tinggi ($M = 4,83$). dan tingkat efektivitas kepemimpinan pada karyawan PT Herdex Sejahtera berada di angka yang relatif rendah ($M = 0,50$).
2. Tidak terdapat hubungan antara EI dan efektivitas kepemimpinan pada PT Herdex Sejahtera.

5.2 Keterbatasan dan Saran Penelitian

5.2.1 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan. *Pertama*, berkaitan dengan sampel. Sampel riset ini hanya terbatas pada *middle* dan *top management* PT Herdex Sejahtera, sehingga sampel yang diperoleh hanya sedikit dan mengakibatkan sampel yang diteliti tidak mencapai batas minimal sampel yang seharusnya dikumpulkan

(52 data), yaitu hanya 48 data. *Kedua*, berkaitan dengan jenis kuesioner. Jenis kuesioner untuk mengukur (EI) dan mengukur efektivitas kepemimpinan menggunakan skala yang berbeda. Hal ini dikarenakan kuesioner yang digunakan untuk mengukur EI memiliki skala dari 1-5, sedangkan kuesioner yang digunakan untuk mengukur efektivitas kepemimpinan berskala persentase (0-100%). *Ketiga*, berdasarkan hasil investigasi dengan Direktur dari PT Herdex Sejahtera tampaknya terdapat indikasi bahwa kuesioner yang digunakan tidak mampu mengukur apa yang akan diukur, khususnya EI, sehingga para responden memberikan respon yang kurang tepat.

5.1.2 Saran untuk Penelitian Mendatang

Berdasarkan kedua keterbatasan tersebut, maka penulis memberikan beberapa saran untuk penelitian mendatang, antara lain:

1. Sampel untuk studi mendatang sebaiknya menggunakan sampel dalam jumlah yang lebih besar dari jumlah sampel yang diambil dalam studi ini. Selain itu, riset ini dapat dilakukan pada beberapa perusahaan, tidak hanya satu perusahaan saja.
2. Kuesioner yang digunakan untuk penelitian mendatang sebaiknya menggunakan kuesioner yang jenis dan skala pengukurannya relatif sama agar dapat memberikan hasil yang lebih akurat. Kuesioner yang digunakan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan kuesioner yang berbentuk kasus, yang jawaban untuk kasus tersebut relatif serupa tetapi memiliki makna lain. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya ketidakjujuran dalam mengisi kuesioner, seperti yang diindikasikan oleh Bapak Parlin Herman Widjaja.

3. Penelitian mendatang dapat bukan hanya menguji pengaruh EI terhadap efektivitas kepemimpinan saja melainkan juga dapat menguji pengaruh EI terhadap kepemimpinan transformasional (Barbuto & Brunbach dalam Sunjoyo, 2007; Brown *et al.* dalam Sunjoyo, 2007; Duckett & Macfarlane, 2003), terhadap prestasi kerja karyawan (Prabowo & Setyorini, 2005), dan terhadap kepuasan kastumer (Kernbach & Shuttle dalam Sunjoyo, 2007).

5.3 Saran untuk PT Herdex Sejahtera

Setelah melakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh EI terhadap efektivitas kepemimpinan, penulis memberikan beberapa saran bagi pihak manajemen PT Herdex Sejahtera untuk meningkatkan efektivitas *middle* dan *top management* PT herdex Sejahtera, antara lain:

1. Tingkat efektivitas kepemimpinan *middle* dan *top mangement* PT Herdex Sejahtera rendah ($M = 0,50$), maka sebaiknya dilakukan pelatihan-pelatihan khusus bagi setiap karyawan *middle* dan *top mangement* guna merangsang dan meningkatkan efektivitas kepemimpinan para *middle* dan *top mangement*. Pemberian pelatihan khusus dapat dilakukan dengan cara menyediakan beberapa kasus dan melatih bagaimana reaksi para *middle* dan *top mangement*. Pihak manajemen perusahaan dapat memberikan pengarahan kepada bawahan bagaimana sebaiknya mereka memimpin bawahannya saat bawahaan tersebut memiliki kemampuan tinggi/kemauan rendah, kemampuan tinggi/kemauan tinggi, kemampuan rendah/kemauan tinggi, kemampuan rendah/kemauan rendah (lihat Gambar 2.2).

2. Dilakukan peninjauan ulang apakah benar tingkat EI para *middle* dan *top management* PT Herdex Sejahtera adalah benar-benar tinggi. Beberapa ciri seorang karyawan yang memiliki EI yang tinggi, antara lain (Martin 2003: 26):

- Pada posisi yang berhubungan dengan banyak orang, mereka lebih sukses bekerja. Terutama karena mereka lebih berempati, komunikatif, dan lebih peka akan kebutuhan orang lain.
- Para karyawan yang ber-EI tinggi lebih disukai pelanggan, rekan sekerja, dan atasannya.
- Mereka lebih bisa menyeimbangkan rasio dan emosi. Tidak terlalu sensitif dan emosional, namun juga tidak dingin dan terlalu rasional. Pendapat mereka dianggap selalu obyektif dan penuh pertimbangan.
- Mereka menanggung stres yang lebih kecil karena biasa dengan leluasa mengungkapkan perasaan, bukan memendamnya. Mereka mampu memisahkan fakta dengan opini. Sehingga tidak mudah terpengaruh oleh gosip, namun berani untuk marah jika merasa benar.
- Berbekal kemampuan komunikasi dan hubungan interpersonal yang tinggi, mereka selalu mudah menyesuaikan diri karena fleksibel dan mudah beradaptasi.
- Di saat yang lainnya menyerah, mereka tidak putus asa dan frustrasi, justru menjaga motivasi untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan.

3. Dilakukan pengujian ulang mengenai tingkat EI dan efektivitas kepemimpinan dengan menggunakan kuesioner yang berbeda, sehingga dapat dijadikan bahan perbandingan.