Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

Team project ©2017
Dony Pratidana S. Hum | Bima Agus Setyawan S. IIP

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data untuk menganalisa pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Creativity*, dan pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Creativity* yang di moderasikan *Knowledge Sharing* pada PT Bukalapak.com, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap indikator variabel *transformational leadership* dengan dimensi *idealized influence*, dapat disimpulkan bahwa seluruh mean indikator dalam kategori baik, dan rata-rata nilai mean dari dimensi *idealized influence* juga dalam kategori baik yaitu 3.775. Berdasarkan hal tersebut peneliti menyimpulkan, bahwa dengan mempertahankan *transformational leadership style* pada dimensi *idealized influence* yang digunakan CEO PT Bukalapak.com, maka akan berpengaruh positif terhadap *employee creativity* PT Bukalapak.com.
2. Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap indikator variabel *transformational leadership* dengan dimensi *inspirational motivation*, dapat disimpulkan bahwa seluruh *mean* indikator dalam kategori baik,

Pengaruh Transformational..., Andrew Suryajaya, FB UMN, 2017

dengan nilai rata-rata *mean* sebesar 3.71 yang juga termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hal tersebut peneliti menyimpulkan bahwa dengan mempertahankan *transformational leadership style* pada dimensi *inspirational motivation* yang di gunakan CEO PT Bukalapak.com, maka akan berpengaruh positif terhadap *employee creativity* PT Bukalapak.com.

3. Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap indikator variabel *transformational leadership* dengan dimensi *intellectual stimulation*, dapat peneliti simpulkan bahwa seluruh *mean i*ndikator dalam kategori baik, dan dengan nilai rata-rata *mean* yaitu 3.685, yang juga termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hal tersebut peneliti menyimpulkan bahwa dengan mempertahankan *transformational leadership style* pada dimensi *intellectual stimulation* yang digunakan CEO PT Bukalapak.com, maka akan berpengaruh positif terhadap *employee creativity* PT Bukalapak.com.
4. Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap indikator variabel *transformational leadership* dengan dimensi *individualized consideration*, dapat peneliti simpulkan bahwa seluruh *mean* indikator termasuk dalam kategori baik, dengan nilai rata-rata *mean* yaitu 3.805 yang juga termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hal tersebut peneliti menyimpulkan bahwa dengan mempertahankan *transformational leadership style* pada dimensi *individualized*

Pengaruh Transformational..., Andrew Suryajaya, FB UMN, 2017

consideration yang digunakan CEO PT Bukalapak.com, maka akan berpengaruh positif terhadap *employee creativity* PT Bukalapak.com.

5. Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap indikator variabel *employee creativity*, dapat peneliti simpulkan bahwa seluruh *mean* indikator termasuk dalam kategori baik, dengan nilai rata-rata *mean* yaitu 3.77 yang juga termasuk dalam kategori baik, dan hal tersebut dapat ditingkatkan dan dipertahankan oleh perusahaan agar tercapainya tujuan organisasi.
6. Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap indikator variabel *knowledge sharing*, dapat peneliti simpulkan bahwa *mean* pada indikator 1,3,4,6, dan 7 termasuk dalam kategori baik, sementara pada indikator ke 2 dan ke 5 dalam kategori neutral.
7. Hasil analisis uji hipotesis menunjukan bahwa variabel *Transformational leadership* dengan ke empat dimensinya *secara* positif dan signifikan mempengaruhi *Employee Creativity* di PT Bukalapak.com. Hal ini ditunjukan dengan tingkat signifikan .000 (lebih kecil dari 0.05) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 15.679 > 1.67793. Hasil uji regresi juga menunjukan bahwa setiap perubahan 1 poin variabel *transformational leadership* dengan ke empat dimensinya, maka dapat menyebabkan peningkatan sebesar 0.830 poin untuk variabel *employee creativity*, dan hal ini juga menyatakan bahwa *transformational leadership* dengan ke empat dimensinya berpengaruh positif terhadap *employee creativity* di PT Bukalapak.com.

8. Hasil analisis uji hipotesis menunjukan bahwa variabel moderasi1 (*Knowledge Sharing*) memiliki tingkat signifikan 0.045. Nilai t_{hitung} mutlak menunjukan nilai -2.057 dan lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.67793. Maka hal ini dapat menunjukan bahwa variabel moderasi *knowledge sharing* merupakan bukan penjelas yang signifikan atau dapat dikatakan tidak memperkuat hubungan antara pengaruh variabel *transformational leadership* terhadap *employee creativity* di PT Bukalapak.com. Hasil uji regresi juga menunjukan bahwa sebesar -2.445, dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* tidak memperkuat hubungan antara pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee creativity*, dan juga bukan sebagai *moderator* pengaruh antara *transformational leadership* terhadap *employee creativity* di PT Bukalapak.com.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya, peneliti berharap hasil penelitian tersebut dapat bermanfaat bagi kemajuan PT Bukalapak.com dan juga kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melanjutkan penelitian dengan topik yang sama agar bisa mendapatkan hasil baru yang lebih mendalam dan bermanfaat.

Pengaruh Transformational..., Andrew Suryajaya, FB UMN, 2017

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengajukan saran bagi PT Bukalapak.com sebagai berikut:

1. PT Bukalapak.com hendaknya dapat mempertahankan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh CEO perusahaan yaitu *transformational leadership* dengan ke empat dimensinya yang pelaksanaannya dapat dikatakan baik dan hal tersebut ditunjukan oleh mayoritas karyawan dapat terpengaruh secara idealisme yang dimiliki oleh CEO, hal tersebut juga agar karyawan dapat merangsang level motivasi karyawan diluar dari ekspektasi karyawan dan dapat meningkatkan kreatifitas karyawan. Dengan menggunakan gaya *transformational leadership* pada dimensi *idealized influence* yaitu karisma dan tingkat percaya diri yang dimiliki CEO dalam memimpin perusahaan dapat menjadikan karyawan memiliki rasa bangga terhadap pemimpin, serta dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan diri karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan permasalahan organisasi. Dengan menggunakan gaya *transformational leadership* pada dimensi *inspirational motivation*, CEO dapat menggunakan pendeketan melalui pembuatan *team* dalam menyelesaikan masalah organisasi, dan CEO melakukan pendekatan melalui gaya berpakaian *casual* dalam bekerja. Dengan menggunakan gaya *transformational leadership* pada dimensi *intellectual stimulation* yaitu seperti yang digunakan oleh CEO dengan

Pengaruh Transformational..., Andrew Suryajaya, FB UMN, 2017

menekankan pada pencarian ide baru terhadap penyelesaian masalah organisasi dan melakukan tingkat percaya diri yang dimiliki CEO dalam memimpin perusahaan dapat menjadikan karyawan memiliki rasa bangga terhadap pemimpin, serta dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan masalah organisasi, serta atas implementasi dari gaya *transformational leadership* pada dimensi *individualized consideration* yang dilakukan CEO seperti melakukan pendekatan secara individu terhadap karyawan yang memiliki masalah pribadi dan membantu menyelesaikan masalah tersebut juga dapat menjadikan karyawan mempunyai rasa memiliki yang tinggi dan loyalitas yang tinggi dikarenakan pemimpin secara pribadi dapat mendengarkan permasalahan individu dan memberikan dukungan untuk kebutuhan karyawan.

2. Pada pengimplementasian *transformational leadership style* juga dapat diaplikasikan oleh jajaran direksi lainnya seperti *chief marketing officer*, *chief technology officer*, *chief financial officer*, *chief corporate officer* dan *chief strategy and planning officer* yang berkontribusi di PT Bukalapak.com, yang dikarenakan dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, *transformational leadership style* berpengaruh positif terhadap *employee creativity* di PT Bukalapak.com.
3. Perusahaan pada dasarnya hanya berfokus atau lebih sering terhadap aktifitas *knowledge sharing* dengan menggunakan sistem komunikasi

Pengaruh Transformational..., Andrew Suryajaya, FB UMN, 2017

telegram yang diperuntukan melakukan kegiatan tersebut secara *online*, dibandingkan dengan melakukan aktifitas *knowledge sharing* secara *offline*, yang dimana aktifitas *knowledge sharing* secara *offline* tersebut yang dipimpin oleh CEO sebagai pembicara dan *motivator* pada aktifitas tersebut yang dilakukan di kantor PT Bukalapak.com. Peneliti menyarankan perusahaan untuk melakukan kegiatan yang bersifat menyatukan perbedaan antar pekerja, yaitu seperti meningkatkan aktifitas *knowledge sharing* secara *offline* yang berlokasi di kantor PT Bukalapak.com dengan tujuan agar aktifitas *knowledge sharing* dapat terintegritas sesuai dengan kebutuhan perusahaan, atau degan melakukan *gathering* sehingga menciptakan keharmonisan dalam aktifitas kerja dan hal tersebut juga mempererat rasa kekeluargaan, agar hasil dari penyatuan perbedaan antara rekan kerja atau karyawan dapat lebih optimal. Perusahaan juga dapat mengadakan aktifitas *travelling* dan *tour* bersama yang bertujuan untuk mendekatkan individu masing-masing karyawan.

4. Peneliti menyarankan dalam rangka meningkatkan kreatifitas karyawan di PT Bukalapak.com, selain gaya *transformational leadership* perusahaan juga dapat melakukan studi banding terhadap perusahaan lain yang bergerak dalam bidang bisnis yang sama, yaitu seperti pengembangan *application design*, *web design*, *programmer security code skill*, dan *ads design*.

Pengaruh Transformational..., Andrew Suryajaya, FB UMN, 2017

5. Dari hasil penyebaran kuisioner yang peneliti lakukan, terdapat hasil *mean* terbesar dari variabel *knowledge sharing* pada indikator ke tujuh yaitu dengan *mean* sebesar 4.30, yang menyatakan bahwa karyawan PT Bukalapak.com mayoritas menggunakan fasilitas teknologi yang berbentuk aplikasi telegram dalam melakukan aktifitas *knowledge sharing*. Pada aplikasi telegram tersebut disarankan oleh peneliti agar perusahaan dapat selalu memperbaharui aplikasi komunikasi tersebut sesuai dengan kebutuhan dan kenyamanan karyawan, seperti memperbaharui aplikasi komunikasi yang dapat melakukan *video conferencing* agar jika dibutuhkannya sebuah pertemuan dalam membahas permasalahan organisasi yang dapat dilakukan secara *online* dan lebih bersifat *privacy* serta memiliki fleksibelitas secara tempat dan waktu, sehingga hal tersebut bertujuan untuk mendukung tujuan organisasi dengan hasil yang lebih efektif dan efisien.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian ini terbatas pada responden karyawan yang berada pada level *junior staff* dan *senior staff* dengan jumlah yang terbatas yakni 50 orang dimana jumlah tersebut jumlah minimum 50 (Hair *et al.*, 2010). Penelitian selanjutnya dapat melibatkan reponden pada setiap bagian dalam objek penelitian dan apabila menambah jumlah variabel independen hendaknya menambahkan dan menyesuaikan jumlah responden yaitu min 100 (Hair *et al.*, 2010).

Pengaruh Transformational..., Andrew Suryajaya, FB UMN, 2017

2. Penelitian ini dibatasi oleh empat variabel yaitu *transformational leadership, knowledge sharing, employee creativity*. Pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel independen untuk melihat pengaruhnya terhadap *employee creativity* seperti *creative self-efficacy, atau* yang sesuai dengan objek penelitian selanjutnya (Mittal & Dhar, 2015)
3. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada objek penelitian lain yaitu perusahaan yang bergerak dalam industri lain atau perusahaan lain yang kegiatan usahanya telah meluas seperti PT Bukalapak.com, dan lainnya karena perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang sudah diketahui oleh masyarakat, sehingga dengan penelitian pada perusahaan tersebut dapat diketahui dampaknya pada perusahaan yang sudah terkenal.

Pengaruh Transformational..., Andrew Suryajaya, FB UMN, 2017