



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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dilakukan peneliti terhadap “Analisis Pengaruh *Self-esteem* terhadap *transformational leadership* dan implikasinya terhadap *innovation success*: telaah pada karyawan PT. XYZ”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data analisa profil responden yang diperoleh, peneliti menyimpulkan bahwa mayoritas responden
 - a. berjenis kelamin pria 60 orang
 - b. berusia 31-35 tahun, sebanyak 45 orang
 - c. memiliki pendidikan terakhir S1, sebanyak 68 orang
 - d. departemen operasional, 27 orang
 - e. memiliki lama bekerja 1-5, 80 orang
 - f. memiliki level jabatan supervisor, 80 orang
 - g. dan semua memiliki bawahan / memimpin team

U M N
U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

2. H1: *Self-Esteem* berpengaruh Negatif terhadap *Transformational Leadership* pada workers di PT. XYZ.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bagi workers di PT. XYZ tidak memiliki pengaruh positif dari *Self-Esteem* terhadap *Transformational Leadership* dengan hasil *Standard Coefficient* -1,628 dan P Value 0.403

3. H2: *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Innovation Success* pada *Workers* di PT. XYZ.

Dalam hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi *Workers* terdapat pengaruh positif dari *Trasnformational Leadership* terhadap *Innovation Success* dengan hasil *Standard Coefficient* 0.387 dan P Value 0.005.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk perusahaan PT. XYZ berdasarkan Hipotesis

5.2.1.1 *Self-Esteem* terhadap *Transformational Leadership* bagi *Workers* di PT.

XYZ

1. Dalam hasil penelitian ini diungkapkan bahwa bagi *Workers* terdapat hubungan yang negatif antara *Self-Esteem* dan *Transformational Leadership*. Sehingga penulis menyimpulkan bahwa *Self-Esteem* bagi *Workers* di PT. XYZ bukan merupakan factor utama bagi mereka dalam memimpin di perusahaan. Namun *Self-Esteem* masih merupakan factor penting dalam perusahaan, alasannya berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi dari *Self-Esteem* yaitu *Positive Self-Esteem* memiliki hasil yang baik, dan memiliki hasil rata-rata yang baik. Hal ini didukung oleh hasil in-depth interview kepada

salah satu karyawan di XYZ, dimana beliau mengatakan kepercayaan diri mempengaruhi hasil kerja dan inovasi staff di perusahaan. Alasan ini cukup menggambarkan bahwa *Self-Esteem* tetap merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan. Meskipun dalam penelitian ini *Self-Esteem* tidak menjadi factor utama, terdapat beberapa variabel lain yang bisa memberikan dampak terhadap Transformational Leadership, seperti *Emotional Intelligence* berhubungan positif dengan Transformational Leadership (Rubin, 2005). Definisi *emotional intelligence* sendiri adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengenali makna emosi dan hubungan mereka, dan alasan pemecahan masalah atas dasar mereka. (Mayer, 1996). Cara meningkatkan Emotional Intelligence terhadap Transformational Leadership dapat dengan melakukan Training, yang memberikan dampak kepada Emotional dari Manager dan gaya kepemimpinannya. Beberapa bagian dari Transformational Leadership mencakup 7 dimensi:

- *Identifying and Articulating a Vision*. Perilaku ini merupakan bagian pemimpin yang bertujuan mengidentifikasi peluang baru untuk unit / divisi / perusahaannya, dan mengembangkan, mengartikulasikan, dan menginspirasi orang lain dengan visinya tentang masa depan.
- *Providing an appropriate model*. Perilaku pemimpin ini menjadi teladan bagi karyawan untuk mengikuti hal konsisten dengan nilai-nilai yang di dukung oleh pemimpin.

- *Fostering the acceptance of group goals.* Pada bagian ini, perilaku pemimpin bertujuan untuk mempromosikan kerjasama di Antara karyawan dan membuat mereka bekerja sama menuju tujuan bersama.
- *High performance expectations.* Bagian ini merupakan perilaku pemimpin yang menunjukkan harapan atau keunggulan, kualitas dan / atau kinerja tinggi untuk bawahannya.
- *Providing individualized support.* Pada bagian ini, perilaku pemimpin menunjukkan bahwa dia menghormati pengikut dan memperdulikan tentang perasaan dan kebutuhan pribadi mereka.
- *Intellectual stimulation.* Dibagian ini, pemimpin menantang pengikut untuk memeriksa kembali beberapa asumsi mereka tentang pekerjaan mereka dan memikirkan kembali bagaimana hal itu dapat dilakukan.
- *Contingent reward behavior.* Pada bagian ini, pemimpin memberikan pujian dan apresiasi atas hasil kerja yang telah diberikan oleh bawahan.

(Podsakoff, 1990)

Salah satu dimensi yang dapat digunakan sebagai training manager dalam meningkatkan Emotional Intelligence adalah *Fostering the acceptance of group goals*, dimana dengan melakukan training ini dapat meningkatkan teamwork antara manager dan karyawan.

5.2.1.2 Transformational Leadership untuk meningkatkan Innovation Success dari Workers dalam Perusahaan

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi *Workers* terdapat pengaruh positif dari *Transformational leadership* dalam meningkatkan *Innovation Success*. Berdasarkan hasil penelitian perusahaan disarankan untuk aspek pada indikator TL2 dan TL3 dengan pernyataan memimpin dengan memberi contoh, dan mengembangkan sikap tim di antara karyawan, dikarenakan memiliki frekuensi jawaban pada angka 3 dengan jumlah masing-masing 32, sehingga peningkatan lebih diprioritaskan pada aspek ini.

Sehingga perusahaan disarankan untuk mengkondisikan agar *Workers* di Perusahaan dapat memimpin dengan memberikan contoh, dan juga dapat mengembangkan sikap tim di antara karyawan. salah satu cara yang bisa perusahaan lakukan adalah melakukan training yg diikuti oleh para supervisor atau manager level, dimana akan diberikan *knowledge* terkait hal yang dibutuhkan, dan mempraktikan kepada bawahan atau staff level. dan cara melakukan untuk mengembangkan sikap tim, salah satunya adalah menjadikan diri sebagai role model di dalam tim atau perusahaan terhadap bawahan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu *Workers* di Perusahaan, bahwa Keberhasilan Inovasi produk dari PT. XYZ dipengaruhi dari kepemimpinan dan kerja sama para staff di perusahaan.

Agar *Workers* dapat mengembangkan sikap kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan bawahan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam meningkatkan *Innovation Success* di perusahaan, diperlukan adanya 4 hal utama untuk

melakukan *Transformational Leadership*. Yang pertama, *Transformational Leadership* menetapkan motivasi, inspirasi, dan memberikan tantangan yang tinggi bagi pengikutnya. Kedua *Transformational Leadership* berfungsi sebagai panutan. Ketiga *Transformational Leadership* mengajak karyawan untuk berfikir, menganalisa, dan merekonstruksi masalah. Keempat, pemimpin terlibat dalam *coaching*, dan *mentoring* untuk kebutuhan pengikutnya. (Bass, 1985 dalam Matzler, 2015)

Dalam PT. XYZ, cara perusahaan menilai apakah *Innovation Success* di perusahaan berhasil, adalah dari hasil *Innovation* yg di buat oleh bawahan atau atasan, yang kemudian diterapkan dalam produk. Jika KPI (*Key Performance Indicator*) mencapai target setelah melalui perubahan, maka *Innovation Success* berhasil. Karena itu diharapkan perusahaan dapat memberikan kesempatan terhadap *Workers* agar bisa mengembangkan efisiensi dan inovasi dalam pengenalan produk terbaru dibandingkan pesaing. Beberapa cara yang bisa dilakukan adalah melakukan *high-performance work practices*, yaitu praktik kerja yang mengarah pada kinerja organisasi dan individu. Biasanya, latihan atau praktik tersebut melibatkan karyawan, dimana dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dalam bekerja, dan juga meningkatkan motivasi mereka. (Robbins, 2018) p; 446. Salah satu cara lain untuk meningkatkan Inovasi yg di hasilkan karyawan untuk meningkatkan *Innovation Success* di perusahaan adalah memberikan Reward kepada bawahan dari Leader. Reward sendiri memiliki tujuan untuk membangkitkan atau mengemban minat, *reward* ini hanya berupa alat untuk membangkitkan minat saja, bukanlah sebagai tujuan. Reward memiliki berbagai macam bentuk, bisa dalam bentuk gaji, tunjangan, dll. Hamalik

(2009; 184). Dengan demikian peneliti menyarankan untuk menghubungkan Innovation Success dengan Reward (berupa Ekstrinsik Reward, dan Intrinsik Reward).

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

2. Peneliti menyarankan untuk menambah dimensi *Transformational Leadership*, karena memiliki indikator yang lebih lengkap dan dapat melakukan tes validitas yang lebih akurat, yang dapat ditemukan dalam jurnal Podsakoff (1990).
3. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan sampel yang berbeda dari sebelumnya yang merupakan khusus atasan, namun untuk menggunakan sampel melalui perspektif dari staff terhadap *Self-Esteem*, *Transformational Leadership*, dan juga *Innovation Success* di Indonesia.
4. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel yang berbeda selain *Self-Esteem*, karena *Transformational Leadership* dapat di pengaruhi oleh berbagai macam variabel seperti *Emotional Intelligence* terhadap Transformational Leadership (Rubin, 2005). Definisi *emotional intelligence* sendiri adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengenali makna emosi dan hubungan mereka, dan alasan pemecahan masalah atas dasar mereka. (Mayer, 1996).

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A