

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab-bab sebelumnya mengenai Gaya Kepemimpinan Wanita di Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan Provinsi Jawa Barat berdasarkan Penilaian menurut Pegawai Pria dan Pegawai Wanita, berikut adalah kesimpulan yang dapat peneliti jelaskan:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai pria dan pegawai wanita, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang ditampilkan Direktur RSUD 45 Kuningan termasuk ke dalam kuadran Kuadran I, dimana Kuadran I merupakan kuadran dengan tingkat *initiating structure* yang tinggi dan *consideration* yang juga tinggi, Kuadran I berdasarkan teori dari *Ohio State University* merupakan gaya kepemimpinan yang paling efektif. Meski dalam hasilnya dimensi struktur inisiasi memiliki skor sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi konsiderasi, tetapi kedua dimensi tersebut tetap tergolong memiliki derajat yang tinggi. Dimana pemimpin menunjukkan sikap tegas terhadap standar kerja dan pola bekerja pegawai dalam melakukan setiap tugas untuk mendukung tujuan organisasi, perlakuan ini ditunjukkan dengan pemimpin yang rutin mengadakan rapat sebanyak empat kali dalam sebulan untuk memantau kinerja pegawainya, kemudian di sisi lain pemimpin juga menunjukkan kepedulian terhadap hubungan atau relasi yang terjalin

antara dirinya sebagai pemimpin dan para pegawainya, dimana dalam waktu luang yang dimiliki, pemimpin biasanya juga memberikan motivasi, dan mengobrol santai dengan para pegawainya, baik pegawai pria maupun wanita.

2. Jika dilihat dari tanggapan responden pegawai pria, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh Direktur RSUD 45 Kuningan termasuk ke dalam kuadran Kuadran I, yaitu gaya kepemimpinan yang memiliki tingkat *initiating structure* yang tinggi dan *consideration* yang juga tinggi, Kuadran I merupakan gaya kepemimpinan yang paling efektif menurut teori *Ohio State University*. Menurut pegawai pria, Direktur RSUD 45 Kuningan memiliki ketegasan dalam hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti dalam standar kerja, pola kerja, dan penyelesaian tugas-tugas setiap pegawai, dimana pemimpin bersedia untuk ditemui jika pegawai ingin berdiskusi mengenai pekerjaan, dan rutin melakukan rapat sebanyak empat kali dalam sebulan, kemudian di sisi lain juga menunjukkan kepedulian terhadap relasi yang terjalin antara pemimpin dan pegawai, hal ini dibuktikan dengan pemimpin yang ramah terhadap pegawai.
3. Selanjutnya, berdasarkan tanggapan yang diberikan responden pegawai wanita, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh Direktur RSUD 45 Kuningan termasuk ke dalam kuadran Kuadran I, yaitu gaya kepemimpinan yang memiliki tingkat *initiating structure* yang tinggi dan *consideration* yang juga tinggi, Kuadran I merupakan gaya kepemimpinan yang paling efektif menurut teori *Ohio State University*. Direktur RSUD 45 Kuningan dinilai memiliki ketegasan terhadap standar

kerja, pola kerja, dan penyelesaian tugas-tugas yang dilakukan setiap pegawainya, dimana pemimpin selalu memantau pekerjaan pegawainya dengan mengadakan rapat empat kali dalam satu bulan, dan bersedia untuk ditemui setiap saat bagi pegawai yang ingin sekedar berdiskusi mengenai pekerjaan dengannya, selain itu diwaktu yang bersamaan juga menunjukkan kepeduliannya terhadap hubungan atau relasi yang terjalin antara pemimpin dan pegawai, pemimpin selalu meluangkan waktu untuk sekedar berbincang dengan pegawainya, memberikan motivasi, dan dinilai ramah. Selain itu, dengan adanya pemimpin wanita juga tidak menjadikan kepentingan wanita semakin terwakili.

4. Berdasarkan perbandingan penilaian antara pegawai pria dan pegawai wanita terhadap gaya kepemimpinan Direktur RSUD 45 Kuningan menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan, bahkan bisa dikatakan bahwa penilaian kedua kelompok hampir sama. Dimana pegawai wanita maupun pegawai pria sama-sama mengapresiasi kinerja Direktur RSUD 45 Kuningan sebagai pemimpin. Dimana menurut pegawai pria dan pegawai wanita, Direktur RSUD 45 Kuningan menunjukkan ketegasan yang sangat tinggi dalam urusan pekerjaan. Direktur RSUD 45 Kuningan selalu memperhatikan standar kerja, pola kerja, memantau kinerja pegawai, pembagian tugas-tugas tertentu kepada pegawai, dan selalu memastikan bahwa setiap pegawai mengetahui target yang harus mereka capai untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi. Di sisi lain, menurut pegawai pria dan pegawai wanita, Direktur RSUD 45 Kuningan juga menampilkan kepeduliannya terhadap

hubungan yang terjalin antara dirinya sebagai pemimpin dan para pegawainya. Dimana pemimpin dinilai bersikap terbuka, ramah, dan mudah berbaaur dengan setiap pegawainya, baik itu pegawai pria maupun wanita, pemimpin juga selalu berkonsultasi dengan pegawainya terlebih dahulu sebelum bertindak, selain itu pemimpin juga senantiasa menjaga kesejahteraan pribadi setiap pegawainya.

7.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, peneliti memberikan beberapa saran yang semoga dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis untuk pihak yang membutuhkannya dimasa mendatang :

1. Gaya kepemimpinan pemimpin berdasarkan penelitian yang dilakukan dinilai sudah baik, oleh sebab itu pemimpin diharapkan tetap memperlakukan pegawainya dengan sama, baik memperlakukan pegawai wanita maupun pegawai pria, khususnya dalam dimensi *initiating structure* maupun *consideration* dengan tetap memperhatikan kekhasan masing-masing gender.
2. Dengan jumlah pegawai struktural wanita yang hanya berjumlah tiga orang saja membuat kepentingan wanita menjadi kurang terwakili, oleh karena itu perlu ditingkatkan partisipasi wanita dalam jabatan struktural, dimana dengan adanya peningkatan jumlah partisipan wanita dalam jabatan struktural maka diharapkan kepentingan kaum wanita juga menjadi lebih terwakili.

Daftar Pustaka

Buku

- Gibbons, J, dan Chakraborti, S., *Nonparametrik Statistical Interference*. New York: Marcel Dekker Inc, 2003.
- Gibson, J. L. *et al. Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta : Erlangga, 1992.g
- Iensufiie, T. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Esensi, 2010.
- Kanter, R. M. *Men and Women in Corporation*. New York: Basic Book, 1977., dikutip dari Billing Y. D., dan Alvansson, M. *Questioning the Notion of Feminine Leadership: A Critical Perspective on the Gender Labelling of Leadership*. Oxford: Blackwell, 2000.
- Kinicki, A., dan Kreitner, R. *Organizational Behavior*, Fourth Edition. New York: McGraw-Hill, 2009.
- Kreitner, R., *Management*. New York: Houghton Mifflin Company, 2007.
- Manning G, dan Curtis K., *The Art of Leadership* New York: McGraw Hill, 2012.
- Moeljono, D. *Beyond Leader4ship : 12 Konsep Kepemimpinan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2007.
- Neuman, W. L. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approach*, Sixth Edition. Boston: Pearson Education, Inc., 2006.
- Rancangan Undang-Undang Republik Indonesia tentang Kesetaraan dan Keadilan Gender.
- Raune, J. M. *Essentials of Research Methods A Guide to Social Science Research*. Oxford: Blackwell Publishing Ltd., 2005.
- Robbins, S. *Perilaku Organisasi: Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prehallindo, 2002. Toha, M. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali, 1996.
- Rookes, P., dan Willson, J. *Perception: Theory, Development, and Organization*. London: Routledge, 2000.
- Silalahi, U. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama, 2011..

- Silalahi, U. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama, 2015.
- Silalahi, U. *Metodologi Analisis Data Dan Interpretasi Hasil Untuk Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama, 2018.
- Singarimbun, M., dan Effendi, S., *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES, 1995.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Yukl, G. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Prenhallindo. 1998.

Jurnal

- Cortis, R., dan Cassar, V. 'Perceptions of and about women as managers: investigating job involvement, self-esteem and attitudes' *Women in Management Review*, 20 (2005): 152.
- Cunningham C. J., 'Dimensions of Leadership' *Journal of Cooperative Extension* (1966): 224.
- Denmark F. L., 'Women, Leadership, and Empowerment' *Psychology of Women Quarterly*, 17 (1993): 349.
- Eagly, A. H., dan Johnson, B. T. 'Gender and Leadership Style. University of Connecticut' *Psychological Bulletin Journal*, 108 (1990): 236.
- Eagly, A. H., Makhijani M. G., dan Klonsky B. G., 'Gender and The Evaluation of Leaders: A Meta-Analysis' *Psychological Bulletin*, 112 (1992): 3-22.
- Eagly, A. H., dan Karau, S. J. 'Role congruity theory of prejudice toward female leaders' *Psychological Review*, 109 (2002): 573-598.
- Engen, M. L., *et al.* 'Gender, Context And Leadership Styles: A Field Study' *Journal of Occupational an organizational Psychology*, 74 (2001): 581-598.
- Engen, M. L., dan Willemsen T. M. 'Sex and leadership styles: A meta-analysis of research published in the 1990s' *Psychological Reports*, 94 (2004): 3-18.
- Halpin A. W., 'Manual For The Leader Behavior Description Questionnaire' *Fisher Collage of Business The Ohio State University* (1957): 4-6.
- Halpin A. W., 'Leader Behavior Description Questionnaire' *Fisher Collage of Business The Ohio State University* (1957): 74.
- Halpin A. W., 'The Behavior Leader' *Educational Leadership* (1956): 175.

- Helgesen S., 'The female advantage: Women's ways of leadership' *New York: Currency Doubleday*, (1990): 8-29.
- Jane, F. 'Analisis Kepemimpinan Perempuan pada PT Anugerah Agro Mandiri NGanjuk' *Jurnal AGORA*, 5 No 2 (2017): 1.
- Javidan F., *et al.* 'Superior and Subordinate Gender and The Acceptance of Superiors as Role Model' *Human Relation*, 48 No 11 (1995): 1271-1284.
- Parashakti, P. D. 'Perbedaan Kepemimpinan dalam Perspektif Maskulin dan Feminin' *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1 No 1 (2015): 96.
- Plangiten, P. 'Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnyaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado' *Jurnal EMBA*, 1 No 4 (2013): 2158.
- Rosintan, M., dan Setiawan, R. 'Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan di PT. Ruci Gas Surabaya' *Jurnal AGORA*, 2 No 2 (2014): 3-4.
- Ruxton, G. 'The Unequal Variance t-test is an Underused Alternative to Student's t-test and The Mann-Whitney U Test' *Behaviorial Ecology* (2006): 688-690.
- Schriesheim, C. S. dan Stogdill, R. M. 'Differences in Factor Structure Across Three Versions of The Ohio State Leadership Scales' *Personnel Psychology* (1975): 205.
- Siregar, N. I. 'Hubungan antara Persepsi dan Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerjapada Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan' *Jurnal Analitika*, 1 No 1 (2009): 71.
- Unardjan, D. D. 'Menjadi Pemimpin Yang Berhasil Dalam Organisasi' *Jurnal Ilmu Administrasi & Bisnis*, 1 No 2 (2001): 30.

Internet

- UNDP Indonesia, 'Sustainable Development Goals' <http://www.id.undp.org/content/indonesia/en/home/sustainable-development-goals.html>(9.3.18).

Referensi Wawancara

- Hasil wawancara dengan sekretaris Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan, 7 Maret 2018.
- Hasil wawancara dengan pegawai Wanita dari Bidang Kepegawaian di Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan, 8 Maret 2018.
- Hasil wawancara dengan pegawai Pria dari Bidang Kepegawaian di Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan, 8 Maret 2018.

Hasil wawancara dengan pegawai Pria dari Bidang Diklat di Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan, 8 Maret 2018.

Hasil wawancara dengan sekretaris Direktur Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan, 19 April 2018.

Hasil wawancara dengan pegawai Wanita dari Bidang Kepegawaian di Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan, 19 April 2018.

Hasil wawancara dengan pegawai Pria dari Bidang Diklat di Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan, 19 April 2018.