

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang tertuang di bab-bab sebelumnya, penulis dapat mengambil kesimpulan:

- 1) Setiap manajer yang menjadi responden penelitian ini memiliki sistem nilai (*values system*) yang berbeda-beda, maksudnya adalah nilai yang dianggap penting oleh seorang manajer bisa jadi tidak penting untuk manajer lain. Namun untuk nilai *a comfortable life; family security; happiness; national security; true friendship; a world at peace; wisdom; ambitious; broad-minded; forgiving, helpful; imaginative; logical; obedient; dan courageous*, secara kumulatif mereka menganggap keseluruhan nilai tersebut sebagai nilai yang penting dalam hidup mereka.
- 2) Mayoritas manajer memandang pengambilan keputusan yang etis dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia merupakan nilai yang penting.
- 3) Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *self-esteem values, tolerance values* dan *vision values* berpengaruh terhadap pengambilan keputusan yang etis dengan koefisien korelasi sebesar 0,534 dan koefisien determinasi sebesar 0,249. *Self-esteem values* terdiri dari nilai *equality; freedom; social recognition; dan capable*. *Tolerance values* terdiri dari nilai *happiness; national security; self-respect; dan obedient*. *Vision values* terdiri dari nilai *ambitious; broad-minded; dan imaginative*.

5.2. Saran

Di akhir penelitian ini penulis ingin memberikan saran kepada beberapa pihak, antara lain:

- 1) Pemahaman mengenai pengambilan yang etis hendaknya menjadi bagian dari program pelatihan dan pengembangan manajer. Dengan begitu diharapkan setiap keputusan yang diambil oleh manajer selalu berlandaskan prinsip pengambilan keputusan yang etis.

- 2) Diskriminasi dalam lingkungan kerja merupakan pelanggaran terhadap undang-undang ketenagakerjaan, sehingga manajer perlu membekali diri dengan pengetahuan hukum, terutama undang-undang ketenagakerjaan. Tujuannya agar kebijakan yang diambil tidak melanggar hukum yang berlaku karena apabila terjadi pelanggaran maka yang dirugikan bukan hanya manajer secara pribadi tetapi juga nama baik perusahaan.
- 3) Pemahaman hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan juga diperlukan bagi karyawan. Sehingga apabila terjadi pelanggaran di tempat kerja maka karyawan tersebut dapat menuntut perusahaan. Tujuannya bukan untuk menciptakan permusuhan atau perseteruan tetapi untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan saling menguntungkan, baik untuk pihak perusahaan maupun karyawan.
- 4) Penelitian ini menunjukkan pengaruh nilai individu terhadap pengambilan keputusan yang etis dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia di BUMN dan BUMD yang beroperasi di Kabupaten Tanjung Jabung barat. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi hubungan nilai individu terhadap pengambilan keputusan yang etis di jenis perusahaan dan daerah lain. Harapannya agar dapat menambah wawasan bagaimana pengaruh nilai individu terhadap pengambilan keputusan yang etis di jenis perusahaan dan daerah lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aaker, D. A., Kumar, V., Leone, R. P., & Day, G. S. (2013). *Marketing Research* (11th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Anana, E. D., & Nique, W. M. (2010). Personal values in relation to graduate career choices. *International Journal of Public Sector Management*, 23(2), 158-168.
- Boone, L. E., & Kurtz, D. L. (2011). *Contemporary Business* (14th ed.). Asia: John Wiley & Sons, Pte. Ltd.
- Cohen, A. (2009). Individual values and the work/family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 24(8), 814-832.
- Cohen, A. (2012). The relationship between individual values and psychological contracts. *Journal of Managerial Psychology*, 27(3), 283-301.
- Cohen, A., & Shamai, O. (2010). The relationship between individual values, psychological well-being, and organizational commitment among Israeli police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 33(1), 30-51.
- Daft, R. L. (2010). *Management* (9th ed.). Canada: South-Western Cengage Learning.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Organizational Behavior* (3rd ed.). United States of America: Pearson Education, Inc.
- International Labour Organization. (2006). *Manual untuk Serikat Pekerja Indonesia tentang Administrasi Serikat Pekerja*. Jakarta: ILO.
- International Labour Organization. (2013). *Kesetaraan Dalam Pekerjaan: Konsep Dan Prinsip Utama*. Jakarta: ILO.
- McGuire, D., Garavan, T. N., O'Donnell, D., Saha, S. K., & Cseh, M. (2008). Managers' personal values as predictors of importance attached to training and development: a cross-country exploratory study. *Human Resource Development International*, 11(4), 331-333.
- McGuire, D., Garavan, T. N., Saha, S. K., & O'Donnell, D. (2006). The impact of individual values on human resource decision-making by line managers. *International Journal of Manpower*, 27(3), 251-273.
- Mondy, R. W. (2008). *Human Resource Management* (10th ed.). Malaysia: Pearson Education Malaysia, Pte. Ltd.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Essentials of Organizational Behavior* (9th ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). United States of America: Pearson Education, Inc.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business* (6th ed.). Italy: John Wiley and Sons Ltd.
- Slocum, J. W., Jackson, S. E., & Hellriegel, D. (2008). *Competency-Based Management*. China: Thomson South-Western.
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- http://www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf_thesis/unud-1359-1516399969-tabel-r_2.pdf