

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis wawancara mendalam (*depth interview*) terhadap responden yang bekerja di House The House, dapat ditarik kesimpulan bahwa House The House telah menerapkan kedua gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Kesimpulannya adalah sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan Transformasional
  1. Berdasarkan hasil wawancara terhadap responden, pemimpin belum menjadi *role model* bagi karyawannya, tapi ada sebagian kecil karyawan yang sudah menjadikan pemimpin sebagai *role model*. Hal ini berbanding terbalik dengan sebagian besar karyawan yang sudah menunjukkan tingkat kepercayaan yang tinggi kepada karyawannya, meskipun tetap ada sebagian kecil karyawan yang masih belum menunjukkan kepercayaannya pada pemimpin.
  2. Berdasarkan hasil wawancara terhadap responden, pemimpin sudah memberikan inspirasi dan motivasi kepada para karyawannya. Meskipun masih ada sebagian kecil karyawan yang merasa bahwa inspirasi dan motivasinya masih kurang maksimal.
  3. Berdasarkan hasil wawancara terhadap responden, pemimpin sudah mendorong karyawan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif, hanya saja bagi sebagian kecil karyawan dorongan tersebut dirasa masih kurang karena adanya ketidaksesuaian antara cara baru dan lama.
  4. Berdasarkan hasil wawancara terhadap responden, pemimpin sudah mau mendengarkan keluhan dan pendapat karyawan hanya saja belum ada realisasi secara nyata dari pihak perusahaan. Hal ini juga sangat berpengaruh pada kondisi dan loyalitas karyawan.

- Gaya Kepemimpinan Transaksional
  5. Kemudian, pemimpin pun belum pernah menjanjikan imbalan apapun kepada sebagian karyawannya. Meskipun sebagian sudah pernah dijanjikan, tapi itu pun hasilnya nihil dan menurut beberapa karyawan hal tersebut dirasa kurang adil bagi mereka yang sudah bekerja sepenuh hatinya untuk mencapai target.
  6. Selain itu, pemimpin pun belum secara aktif memantau pekerjaan dari karyawan hanya saja intervensi yang diberikan tetap ada meskipun selalu diberikan di akhir-akhir pengerjaan proyek atau *event*. Hal inilah yang dirasa kurang menyenangkan untuk sebagian karyawan.
  7. Berdasarkan hasil wawancara terhadap responden, terdapat masalah lain yang bisa dibilang cukup membahayakan juga bagi perusahaan adalah karyawan merasa pemimpin bertindak setelah muncul masalah tanpa ada tindakan preventif. Meskipun sebagian karyawan sudah merasakan adanya tindakan preventif.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis berusaha mengajukan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pemimpin dari House The House yang diharapkan dapat membantu perusahaan. Dengan pertimbangan rendahnya nilai yang muncul berdasarkan persepsi yang terbentuk oleh karyawan, berikut ini adalah beberapa saran bagi pemimpin House The House untuk karakteristik karisma (*idealized influence*), *contingen reward*, perhatian individu (*individualized consideration*), *management by exception-active* dan *management by exception-passive*:

1. Sebaiknya pemimpin perusahaan mempertahankan dan meningkatkan rasa percaya karyawan terhadap pemimpin, pemberian inspirasi dan motivasi terhadap karyawan, mendorong bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif. Hal-hal diatas dirasa mampu mengarahkan perusahaan dengan baik untuk mencapai visinya.
2. Sebaiknya pemimpin perusahaan lebih meningkatkan lagi dalam pemberian semangat untuk setiap pekerjaan serta memperhatikan

karyawannya dari hal-hal kecil, seperti hubungan sosial dengan karyawan, maupun *lot* kerja karyawan. Karena perhatian dari hal-hal yang kecil seperti itu mampu meningkatkan keyakinan karyawan untuk lebih menghargai dan loyal pada pemimpin serta perusahaan.

3. Sebaiknya pemimpin perusahaan lebih memikirkan dan mengevaluasi lagi perihal imbalan di luar gaji pokok ini, seperti bonus dari keuntungan proyek atau *event*. Karena secara tidak langsung imbalan di luar gaji pokok merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan motivasi dari karyawan dalam bekerja.
4. Sebaiknya pemimpin bisa lebih baik dan memberikan perhatian lebih dalam mendengarkan keluhan dan pendapat karyawan, serta menyaring atau memilih keluhan dan pendapat mana yang mampu meningkatkan performa perusahaan untuk di realisasikan. Dengan itu, karyawan akan merasa lebih dihargai lagi eksistensinya di perusahaan.
5. Sebaiknya pemimpin bisa lebih aktif lagi dalam mengawasi kerja dari para karyawan serta mengevaluasi lagi tindakan intervensi yang mendadak, karena hal ini dapat mempengaruhi mental serta semangat kerja dari karyawan itu sendiri.
6. Sebaiknya pemimpin harus lebih banyak mempersiapkan tindakan-tindakan preventif dan lebih memperhatikan masalah yang muncul dalam setiap proyek maupun *event*, seperti melakukan *follow up* proyek atau *event* seminggu sebelum hari pelaksanaan atau dibuat peraturan tertulis dan disosialisasikan kepada karyawan, agar menjadi *refreshment* bagi karyawan yang terlibat di dalam setiap proyek maupun *event*. Karena hal ini dapat menimbulkan rasa kecewa dari karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., & Howell, J. M. (1993). Transformasional Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated-Business-Unit Performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 891-902.
- Avolio, B. J., Waldman, D. A., & Yammarino, F. J. (1991). Leading in The 1990s: The Four I's of Transformational Leadership. *Journal of European Industrial Training*, 15(4). doi:10.1108/03090599110143366
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational Leadership and Organizational Commitment : Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance. *Journal of Organizational Behaviour*.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1990). *Bass And Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Application* (3rd ed.). New York: Free Press.
- Bogdan, R., & Biklen, S. (1992). *Qualitati-Oe Research for Education*. MA: Allyn and Bacon.
- Bohlarander, G., & Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason*. OH: South Western: Cengage Learning.
- Bungin, B. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Chan, A. (2004). *The Full Range Leadership Model and Its Application to The Singapore Armed Forces*. Singapore. Retrieved from [www.mindef.gov.sg](http://www.mindef.gov.sg)
- Charles, R., & Greer. (2005). *Strategic Human Resource Management* (2nd ed.).
- Chatzkel, J. (2004). Greater Phoenix As A Knowledge Capital. *Journal of Knowledge Management*, 61-72.
- Departemen Perdagangan RI. (2008). *Pengembangan Ekonomi Kreatif Indonesia 2009-2025*. Jakarta: Depdagri.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Fukushige, A., & Spicer, D. P. (2007). Leadership Preferences in Japan: An Explanatory Study. *Organization Development Journal*, 28(6).
- Hani Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Data Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.

- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2009). *Organizational Behavior*. Ohio: South-Western College Publishing.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (2002). *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia* (4 ed.). (Agus, Trans.)
- House The House. (2017). *Company Profile*. Bandung: House The House. Retrieved from [www.housethehouse.com](http://www.housethehouse.com)
- Hsiao, H. C., & Chang, J. C. (2011). The Role of Organizational Learning in Transformational Leadership and Organizational Innovation. *Asia Pacific Educ. Rev.*
- Hughes, R. L., & et. al.,. (2002). *Leadership: Enhancing The Lessons of Experience* (4 ed.). McGraw-Hill Companies.
- Ismail, A., Mohammed, H. A., Sulaiman, A. Z., Mohammad, H. M., & Yusuf, M. H. (2011). An Empirical Study of the Relationship Between Transformational Leadership, Empowerment and Organization Commitment. *Business and Economics Research Journal*.
- Kartasapoetra, G. (2000). *Makro Ekonomi* (2nd ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kearns, P. (2005). *Human Capital Management*. Sutton, Surrey: Reed Business Information.
- Kearns, P. (2011). *HR Strategy*.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2009). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skill & Best Practice*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Moleong, L. J. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mooney, J. D. (1939). *Principles of Organization*.
- Muenjohn, N., & Armstrong, A. (2008). Evaluating The Structural Validity of The Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), Capturing The Leadership Factors of Transformational-Transactional Leadership. *Contemporary Management Research*, 4(1).
- Mujiasih, E., & Hadi, S. (2003). Persepsi Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dan Pengaruhnya Terhadap Upaya Ekstra (Extra Effort) Pegawai Dinas Kesehatan Kota (DKK) Semarang, Salatiga dan Kabupaten Semarang di Ungaran. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 10(2).

- Mulyadi, D., & Rivai, V. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Noe, R. A., A, J. R., & Hollenbeck, B. G. (2006). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill.
- Osland, J. S., Kolb, D. A., Rubin, I. M., & Turner, M. (2007). *Organizational Behaviour: An Experiential Approach*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Paracha, M. U., Qamar, A., Mirza, A., Hassan, I., & Waqas, H. (2012). Impact of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) on Employee Performance & Mediating Role of Job Satisfaction. *Global Journal of Management and Business Research*, 1(2).
- Rahardjo, M. (2010). *Triangulasi Dalam Penelitian Kualitatif*.
- Reddy, A. (2011). Impact of Transformational and Transactional Leadership on Employee Job Performance and Job Satisfaction in UAE Banking Sector. *ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research*, 1(2).
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (1994). *Teori Organisasi*. Jakarta: Arcan.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *Manajemen* (8 ed., Vol. 2). PT. Indeks.
- Saunders, L. (2009). *Research Methods for Business*. Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley.
- Siagian, S. P. (1995). *Teknik Menumbuhkan dan Memelihara Perilaku Organisasi*. Jakarta: CV. Hajimasagung.
- Simatupang, M. T. (2008). *Industri Kreatif Untuk Kesejahteraan Bangsa*. Bandung: Inkubator Industri dan Bisnis.
- Stephan, P. R. (1994). *Teori Organisasi, Terjemahan* (3rd ed.). Jakarta: Arcan.
- Stockey, D. (2003). *Human Capital Concept - Definition and Explanation*. Google Website on the Human Capital Management Definition.
- Stone, A. G., Russel, Robert, F., & Patterson, K. (2004). Transformational Versus Servant Leadership : A Difference In Leader Focus. *Leadership & Organization Development Journal*.

- Stone, R. J. (2005). *Human Resource Management*. Australia: John Wiley and Sons Australia.
- Stoner, J., & DKK. (1996). *Manajemen* (Indonesia ed.). Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Swastha, B., & Sukotjo. (2007). *Pengantar Bisnis Modern*.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tjutju, Y., & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, H. (2009). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. (3rd ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wijaya, M. W. (2016). Analisa Gaya Kepemimpinan Di PT. Wijaya Makmur Sentosa. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*.
- Wilopo. (2012). Mengkaji Ruang Lingkup dan Signifikansi Kepemimpinan Di Dalam Organisasi Pemerintah.
- Yukl, G. (1998). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (3rd ed.). Jakarta: Prenhallindo.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (5th ed.). (B. Supriyanto, Trans.) Jakarta: PT. Indeks.
- Yukl, G. (Leadership in Organizations). 1994 (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs.