BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gender dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT.Agrodana Futures Bandung, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi kesamaan gender pada bagian pemasaran PT.Agrodana Futures Bandung secara umum berada dalam kategori positif. Selanjutnya bila dilihat berdasarkan tim manager, dapat disimpilkan sebagai berikut:

- Perilaku manajer perempuan pada bagian pemasaran PT.Agrodana Futures Bandung sudah cukup baik, namun tim yang dikepalai manajer laki-laki masih banyak yang merasa manajer cenderung acuh tak acuh dalam membina bawahannya
- Peran gender pada bagian pemasaran PT.Agrodana Futures Bandung sudah seimbang karena pada umumnya karyawan merasa peran pria dan wanita memang cukup setara sebagai pemimpin di perusahaan pada umumnya karyawan bagian pemasaran PT.Agrodana Futures Bandung. Mengenai penanganan nasabah memang sudah dilakukan secara silang, namun tidak semua nasabah merasa nyaman dan percaya secara langsung melalui penanganan silang ini, kondisi ini dapat disesuaikan dengan golongan usia serta situasi nasabah itu sendiri.

- Karaktersitik emosional karyawan pada kedua tim di bagian pemasaran PT.Agrodana Futures Bandung secara umum sudah stabil dan memiliki mental yang kuat.

2. Pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional pada bagian pemasaran PT.Agrodana Futures Bandung secara umum berada dalam kategori cukup baik. Selanjutnya bila dilihat berdasarkan tim manager, dapat disimpilkan sebagai berikut:

- Kharisma yang dimiliki pimpinan cukup baik namun mayoritas responden dari tim manajer laki-laki setuju bahwa manajer kurang pantas menjadi panutan bagi bawahannya. Selain itu karyawan bagian pemasaran PT.Agrodana Futures Bandung merasa kepemimpinan yang dijalankan sudah cukup baik meskipun masih memiliki kelemahan dimana keselarasan memimpin dan dipimpin dari tim manajer perempuan lebih tinggi daripada tim manajer laki-laki.
- Kemampuan pimpinan dalam memberikan inspirasi kepada bawahan sudah baik namun masih cukup banyak karyawan dari tim manajer laki-laki merasa manajer masih tidak mampu menarik simpati bawahannya.
- Pimpinan cukup baik dalam memberikan stimulasi intelektual kepada timnya masing-masing namun tim manajer laki-laki masih merasa bahwa atasannya tidak mampu merangsang kreatifitas bawahannya.
- Konsiderasi individual yang ditunjukkan pimpinan terhadap bawahan cukup tinggi baik pada tim manajer laki-laki maupun perempuan.

3. Kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT.Agrodana Futures Bandung secara umum berada dalam kategori tinggi. Kuantitas hasil kerja yang dapat diselesaikan karyawan cukup tinggi dengan kualitas hasil kerja yang tinggi. Karyawan juga mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan efektif dalam penggunaan biaya. Kemudian kebutuhan karyawan akan pengarahan termasuk tinggi dan dampak interpersonal yang dirasakan karyawan atas pelaksanaan pekerjaan juga termasuk tinggi.
4. Terdapat pengaruh antara gender terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan dengan arah hubungan positif dan tingkat pengaruh cukup kuat atau cukup erat. Hal ini dipengaruhi oleh adanya perbedaan sikap, sifat dan perilaku antara wanita dan pria.
5. Secara simultan variabel gender dan gaya kepemimpinan transformasional memberikan kontibusi yang relatif besar dan kuat terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT.Agrodana Futures Bandung. Diantara variabel independen, gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT.Agrodana Futures Bandung yang termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif, hal ini dipengaruhi oleh kebijaksanaan seorang manajer dalam pengambilan keputusan, serta dapat memunculkan ide-ide baru. Sedangkan gender termasuk dalam kategori cukup kuat atau sedang dengan arah positif, hal ini disebabkan perbedaan kinerja antara laki-laki dan perempuan tidak terlalu mencolok karena tergantung pada

ketepatan penempatan jabatan dan disesuaikan dengan kemampuan serta keahlian yang dimiliki setiap inidividu.

5.2 Saran

Setelah dilakukan penelitian yang dilakukan penulis mengenai pengaruh gender dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, penulis mencoba memberikan saran kepada perusahaan. Adapun saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil kuesioner mengenai gender, didapatkan hasil yang menyoroti tentang kurangnya kepedulian manajer dalam membina bawahannya, dan mayoritas responden dari tim manajer laki-laki menjawab setuju bahwa manajer cenderung acuh tak acuh dalam membina bawahannya. Pihak HRD seharusnya lebih memprioritaskan wanita untuk menempati posisi marketing manajer, karena dari sikap dan perilaku wanita cenderung lebih sabar dalam mengayomi bawahannya. Sedangkan pria lebih cocok untuk pekerjaan yang bersifat teknis atau *back office* seperti trader, atau juga pria bisa menempati posisi trainer yang dapat memberikan *knowledge* dan berita mengenai pasar dunia sekaligus sebagai motivator, karena seorang trainer bersifat sementara dalam membimbing tanpa harus memantau secara terus menerus.
2. Dalam gaya kepemimpinan transformasional tentunya diperlukan sosok pemimpin yang mampu merangsang kreatifitas bawahannya. Ketidakmampuan seorang manajer dalam menstimulus bawahannya dapat menimbulkan kelesuan dalam bekerja, hal ini dapat disikapi dengan

memperbaiki cara manajer dalam berkomunikasi dengan bawahannya, komunikasi dua arah dapat meningkatkan semangat dan rasa percaya seorang karyawan terhadap atasanya, jika seorang karyawan merasa diperhatikan dan didengarkan ide-idenya maka dengan sendirinya keinginan untuk terus mengeksplorasi dalam cara bekerja akan terus meningkat dan secara otomatis konsiderasi individu menjadi semakin tinggi.

3. Hampir separuh dari populasi karyawan bagian marketing merasa tidak mampu memenuhi target tepat waktu, penyebab utama ketidakproduktivan karyawan dalam pencapaian target adalah kurangnya pengetahuan yang dimiliki dalam memasarkan dan juga kurangnya perusahaan dalam memperhatikan bonus bagi karyawan. Jadi sebaiknya karyawan dibekali *news* setiap pagi (*morning briefing*) sebelum dilepas keluar area kantor, kemudian kantor memberikan motivasi dengan bonus-bonus yang akan didapatkan jika mereka dapat mencapai target tepat waktu.
4. Walaupun pengaruh yang ditimbulkan gender terhadap gaya kepemimpinan transformasional tidak terlalu besar, namun hal ini tetap harus mendapat perhatian dari perusahaan sebagai acuan dalam menempatkan seseorang pada jabatan yang tepat.
5. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional secara parsial memiliki pengaruh cukup besar artinya kemampuan seorang pemimpin dalam menciptakan kondisi yang baik dalam mempengaruhi bahawahannya sehingga mau bekeja keras bisa dilakukan oleh siapapun

asalkan ia benar-benar kompeten dan memiliki konsiderasi atau kepedulian yang tinggi untuk memajukan perusahaan, maka sebaiknya perusahaan lebih ketat menyeleksi seorang manajer dan lebih ketat dalam menerapkan standart serta target perusahaan. Selain itu, walaupun gender memiliki pengaruh yang lebih kecil, perusahaan harus tetap memberikan perhatian pada hal ini sebagai bahan pertimbangan di tim mana ia cocok untuk memimpin.