

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pengolahan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dengan  $r_s = 0.683$  antara perilaku kepemimpinan dengan kohesifitas pada karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur. Artinya ada hubungan positif yang cukup berarti antara kedua variable tersebut, semakin efektif perilaku pimpinan maka semakin tinggi kohesifitas karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur.

Dari 12 subaspek yang ada pada variable perilaku kepemimpinan, ada 5 aspek yang memiliki derajat korelasi sedang (0.41-0.70). Subaspek tersebut adalah subaspek representasi (0.413), membangun struktur (0.528), sesuai dengan peran (0.533), produktifitas (0.642), dan konsiderasi (0.446). Kelima aspek ini memiliki hubungan positif yang cukup berarti dengan variabel kohesifitas. Arti dari hal tersebut adalah bahwa semakin tinggi perilaku dari subaspek tersebut yang dimunculkan, maka semakin tinggi pula kohesifitas karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur, dan sebaliknya.

#### 5.2 Saran

Dengan mengacu pada kesimpulan penelitian ini, saran yang dapat diberikan bagi Bank Woori Saudara KCPA Cianjur untuk meningkatkan kohesifitas karyawan agar *performance* bisa sesuai dengan harapan perusahaan adalah bahwa pimpinan unit bisnis ini diharapkan bisa berperilaku yang

menunjukkan perilaku menekankan pada produktifitas, menjadi representasi kelompok, lebih berkonsiderasi, bisa membangun struktur, serta bisa memainkan perannya pimpinannya secara aktif.

Pimpinan harus bisa berperilaku tegas, memberikan arahan, mendorong keras untuk pemenuhan target, tetapi disisi lain harus bisa melakukan hal-hal yang bisa membuat karyawannya merasa nyaman. Sebagai contoh perilaku yang ditunjukkan adalah dengan memimpin kegiatan-kegiatan penting dalam kelompok seperti *briefing* presentasi terhadap pimpinan perusahaan yang menjadi klien, memberikan target yang jelas terhadap karyawannya, memberikan *deadline* yang jelas, memberi tahu bagaimana cara memenuhi target tersebut secara detail, melihat apakah pekerjaan tersebut diselesaikan atau tidak, harus secara aktif menunjukkan bahwa dia pimpinan di unit bisnis ini. Hal ini bisa dilakukan dengan pimpinan secara langsung memberikan instruksi dan mengontrol pekerjaan karyawannya, memberikan target pada karyawannya untuk melampaui perusahaan atau unit bisnis pesaing, melampaui target mereka sebelumnya, dan menjadi unit bisnis terbaik atau juara di antara unit bisnis lainnya, baik itu dalam Bank Woori Saudara sendiri atau jika dibandingkan dengan bank-bank lain.

Tetapi walau demikian, selain menunjukkan perilaku-perilaku yang tegas terhadap pekerjaan pimpinan juga harus bisa menunjukkan perilaku-perilaku yang bisa membuat bawahannya merasa nyaman. Pimpinan diharapkan bisa tegas terhadap karyawannya tapi juga bisa dekat dengan mereka, dan melakukan hal-hal yang membuat mereka merasa dekat, seperti rekreasi bersama, memberikan toleransi terhadap penyelesaian tugas, mendengarkan dan mencoba membantu penyelesaian masalah karyawan dan unit bisnis.

Saran bagi Bank Woori Saudara pusat dalam menentukan pimpinan di Bank Woori Saudara KCPA Pusat adalah bahwa Bank Woori Saudara KCPA Cianjur membutuhkan pimpinan yang menekankan pada produktifitas, menjadi representasi kelompok, lebih berkonsiderasi, bisa membangun struktur, serta bisa memainkan perannya pimpinannya secara aktif, dengan mengacu pada perilaku-perilaku diatas. Pimpinan yang menunjukkan perilaku seperti ini bisa dipertimbangkan untuk pemilihan pimpinan di unit bisnis ini. Sehingga diharapkan pimpinan yang menunjukkan perilaku seperti ini bisa menyatukan karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur.

Saran bagi penelitian ini sendiri adalah jika ada peneliti-peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian serupa, bisa dilakukan dengan sampel yang lebih banyak atau pada unit bisnis yang lebih besar karena memungkinkan hasil yang berbeda dari penelitian ini. Selain itu, penelitian selanjutnya bisa dilakukan dengan menggunakan variabel lain seperti kemandirian karyawan, atau variabel-variabel lain yang sejenis. Hal ini adalah karena pada pembahasan muncul dugaan bahwa mungkin salah satu penyebab penurunan kohesifitas dan produktifitas mereka adalah karena ketergantungan mereka terhadap pimpinan mereka, kemandirian mereka kurang sehingga membutuhkan pimpinan dengan perilaku tertentu.