

BAB V

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan Hipotesis

Bab V pada penelitian ini terdiri dari simpulan dan implikasi penelitian. Simpulan hasil penelitian terdiri dari simpulan hipotesis dan simpulan masalah penelitian, sedangkan implikasi penelitiannya terdiri dari implikasi teoritis dan implikasi manajerial. Selanjutnya dipaparkan juga keterbatasan penelitian serta saran untuk penelitian mendatang.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Inovasi untuk beradaptasi. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan inovasi. Kemampuan kepemimpinan transformasional dalam memberikan inspirasi dan menjelaskan visi dan misi perusahaan dengan jelas mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap inovasi yang dilakukan oleh karyawan.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap variasi metode kerja. Artinya semakin baik inovasi maka work method akan semakin beragam. Inovasi pada produk berpengaruh terhadap kinerja, untuk itu perusahaan ditekankan agar dapat menjaga kualitas produk yang sudah dipercaya konsumen, selain itu perusahaan dituntut untuk melakukan inovasi pada produk.
3. Variasi metode kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin beragam metode kerja maka kinerja semakin menurun. Hal ini menunjukkan

bahwa variasi metode kerja tidak mampu meningkatkan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja. Pemimpin adalah sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.
5. Inovasi untuk beradaptasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin baik inovasi maka kinerja akan semakin meningkat. Peran inovasi dalam mendongkrak kinerja usaha meliputi seluruh aspek penting yang bisa memberikan nilai tambah pada daya saing perusahaan: proses, produk, pasar, manajemen.
6. Inovasi untuk beradaptasi memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Kemampuan beradaptasi menunjukkan kesiapan dan kemampuan dari individu, kelompok dari individu atau organisasi untuk mengikuti perubahan yang terjadi. Adaptasi diperlukan bagi perusahaan disebabkan adanya perubahan-perubahan yang terjadi disekitar perusahaan.
7. Variasi metode kerja tidak memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Pengetahuan yang lebih luas dapat menghemat waktu dan tenaga dalam situasi yang menuntut pengetahuan baru, karena memudahkan untuk menentukan relevansi.

5.2 Simpulan Masalah penelitian

Pada penelitian ini dibangun model konstruktual dan model penelitian empiris untuk mengatasi kesenjangan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui inovasi untuk beradaptasi dan variasi metode kerja sebagai mediasinya. Interaksi kepemimpinan transformasional pada komunitas para pengusaha restoran di Tangerang Selatan selama ini belum mampu memberikan dorongan yang maksimal terhadap kinerja didalamnya. Usaha Kecil dan Menengah terutama sektor usaha restoran di Tangerang Selatan masih menghadapi permasalahan terutama dalam hal sumber daya manusia yang masih belum maksimal terutama dalam hal penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi tidak maksimal.

Penelitian ini secara teoretis mampu memberikan satu kontribusi dalam bidang riset sumber daya manusia dengan membuat satu konstruk baru yaitu inovasi untuk beradaptasi. Instrumen pengukuran ini dihipotesiskan mampu memberikan satu skala pengukuran yang secara spesifik menggunakan karakteristik inovasi untuk beradaptasi untuk mempertahankan usaha di sektor industri restoran khususnya di Wilayah Tangerang Selatan.

Hasil analisis PLS pada penelitian ini juga berhasil membuktikan bahwa konstruk baru inovasi untuk beradaptasi mampu mengukur variabel yang terbukti secara teoretis dan statistik. Penelitian ini secara sistematis mengkaji *state of the art* dari proposisi sintesis konstruk inovasi untuk beradaptasi sehingga mampu memunculkan satu variabel baru yang telah teruji kekuatan

(*robustness*) secara teoretis dan relevansi (*relevance*) dengan mengambil konteks usaha UKM khususnya restoran di Tangerang Selatan.

5.3 Rekomendasi Teoritis

Hasil penelitian ini memperkaya lingkup dan khasanah pengetahuan, khususnya pada ranah kajian pengelolaan sumber daya manusia dengan fokus pada upaya peningkatan keunggulan bersaing. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan keunggulan bersaing pada umumnya dan UKM sektor Restoran pada khususnya. Penelitian ini memiliki implikasi teoretis berupa model empiris yang terbukti mampu memprediksi kinerja organisasi di UKM restoran Wilayah Tangerang Selatan. Menggunakan sudut pandang nilai dari inovasi untuk beradaptasi yaitu pentingnya nilai budaya yang akan menghasilkan karakteristik yang cenderung mempunyai ciri khas berbeda dengan restoran lainnya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel inovasi untuk beradaptasi memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. *Leadership style* merupakan suatu norma perilaku yang digunakan oleh individu pada saat individu tersebut akan mempengaruhi orang lain (Toha, 2007). Rivai (2004) mendefinisikan kepemimpinan sebagai perilaku dan strategi hasil percampuran dari filsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan oleh seorang pimpinan untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

Pendapat Mumford *et al.*, (2002) kepemimpinan dianggap sebagai faktor yang paling penting yang dapat mempengaruhi inovasi dan memotivasi kreativitas bawahan (Gumusluoglu & Ilsev, 2009). Kepemimpinan transformasional dapat mengubah kesadaran para bawahannya dengan persoalan-persoalan yang terjadi dan membantu bawahan untuk menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru. Kepemimpinan transformasional dapat mencapai perubahan dan inovasi dengan lebih mudah.

Beberapa hasil penelitian empiris menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki efek positif pada inovasi produk dan kinerja perusahaan (Matzler *et al.*, 2008). Penelitian Elenkov & Manev (2009) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi adopsi inovasi termasuk inovasi produk. Selain itu penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan berhubungan dengan kinerja inovasi produk (Chen *et al.*, 2012).

Inovasi adalah sumber utama kinerja perbaikan karena memungkinkan perusahaan untuk menghindari bersaing terutama berdasarkan biaya (Rosenbusch dkk., 2011). Namun, manfaat inovasi membutuhkan keluaran inovasi tidak hanya inovasi usaha yang membutuhkan biaya dalam jangka pendek sehingga itu juga mempengaruhi kinerja (Lichtenthaler, 2016). Inovasi memainkan peran penting dalam menciptakan nilai, seperti menembus pasar baru, mempertahankan pangsa pasar yang ada, dan meningkatkan keunggulan kompetitif. Inovasi itu penting elemen strategi perusahaan. Dengan memiliki inovasi, organisasi memiliki senjata yang kuat untuk memenangkan kompetisi.

Tujuan inovasi tidak hanya untuk mengurangi biaya, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan, untuk merancang produk yang lebih baik, untuk memperluas siklus hidup produk, dan untuk menanggapi pelanggan kebutuhan dan tuntutan. Juga, inovasi sangat penting untuk mengembangkan produk baru dan layanan, model organisasi dan teknik pemasaran yang baru (Miftah & Julia, 2020).

Dengan demikian, penelitian ini mengusulkan inovasi untuk beradaptasi sebagai variabel mediasi yang memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang memotivasi bawahan dapat memunculkan kreatifitas bawahan yang pada akhirnya bawahan dapat melakukan inovasi dan meningkatkan kinerjanya dan kinerja perusahaan.

5.4 Rekomendasi Aplikatif

Berdasarkan simpulan penelitian dapat dirumuskan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja UKM restoran di Wilayah Tangerang Selatan adalah dengan mendorong kemampuan inovasi beradaptasi, kemampuan beradaptasi dapat ditingkatkan dengan mengimplementasikan kepemimpinan transformasional yaitu dengan; selalu membicarakan nilai-nilai yang penting bersama rekan kerja, selalu menjabarkan kepada sesama rekan sekerja, pentingnya rasa memiliki untuk tujuan yang kuat, selalu mempertimbangkan konsekuensi etis atas berbagai keputusan, kerap menekankan pentingnya memiliki rasa kebersamaan atas misi, dan tujuan perusahaan, Saya selalu

menanamkan kebanggaan dalam diri saya untuk memotivasi diri saya, lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan saya sendiri, bertindak dengan cara-cara yang membuat saya dihormati, kerap menunjukkan rasa percaya diri, selalu membicarakan masa depan secara optimis, selalu membicarakan apa yang perlu dicapai secara antusias, menjabarkan visi yang sangat menarik tentang masa depan, selalu menunjukkan keyakinan bahwa tujuan usaha akan bisa dicapai, mengkaji kembali hal-hal yang masih dianggap tepat, mencari sudut pandang yang berbeda saat memecahkan masalah, memandang masalah dari berbagai sudut pandang yang berbeda, menganjurkan rekan kerja saya, untuk menemukan cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas, selalu berusaha untuk mengembangkan kelebihan-kelebihan saya, memiliki kebutuhan yang berbeda dengan orang lain, senantiasa memperlakukan rekan-rekan ditempat usaha saya, lebih sebagai seorang individu, daripada sekedar sebagai anggota kelompok, dan selalu meluangkan waktu untuk membimbing rekan yang baru bergabung.

5.5 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini telah dilakukan dengan upaya terbaik untuk mendapatkan hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademis dan ilmiah. Namun penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu mendapatkan perhatian, untuk agenda studi lebih lanjut di ranah yang relevan.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini secara luas terkait dengan proses mengisi kuesioner, indikator, dan kelayakan model penelitian, diantaranya penelitian ini terbatas hanya meneliti Usaha Kecil dan Menengah

pada sektor restoran secara umum tanpa memberikan batasan atau kriteria khusus.

Selain itu, responden yang diikuti dalam penelitian ini sangat terbatas dan jumlah variabel yang juga terbatas. Adapun beberapa hambatan dari penelitian antara lain adalah; mulai dari perubahan perilaku informan dan waktu pengumpulan data yang lama serta beberapa hal lain yang menghalangi kemajuan atau pencapaian hasil analisa penelitian, Secara lebih rinci, batasan dalam penelitian ini antara lain adalah; 1) Penelitian ini hanya berfokus pada keunggulan bersaing, bahkan ada banyak perspektif yang dapat digunakan untuk menganalisis keunggulan bersaing. 2) Hasil pengujian kesesuaian model penelitian berada dalam kriteria marjinal, yang ditunjukkan dari nilai *goodness-of-fit* yang berada di ambang nilai kritis yang dipersyaratkan. 3) Hasil data kualitatif dari penelitian ini hanya berasal dari pertanyaan terbuka, sehingga responden hanya menjawab secara singkat, perlu untuk dilakukan wawancara mendalam (*in-depth interview*) untuk mendapatkan informasi secara rinci.

Keterbatasan lainnya yaitu konsep Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja melalui Inovasi untuk Beradaptasi dan Variasi Metode Kerja pada UKM khususnya sektor restoran di kota Tangerang Selatan. Untuk memperkuat generalisasi peran mediasi inovasi untuk beradaptasi dan variasi metode kerja yang berpengaruh terhadap kinerja, maka pada penelitian selanjutnya konsep interaksi kepemimpinan transformasional pada kinerja dapat diujikan kembali untuk UKM sektor usaha lain selain restoran dan wilayah diluar Tangerang Selatan. Untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian serupa