

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL, DAN SARAN**

#### **V.1. Simpulan**

Dari hasil olahan data hasil wawancara, triangulasi, artefak-artefak kepemimpinan, dokumen tentang proses kepemimpinan serta hasil kinerja Pimpinan Cabang, maka simpulan dari penelitian ini, adalah sebagai berikut.

1. Setiap organisasi membutuhkan pemimpin yang dapat diteladani, dalam segala segi baik karakter, manajemen, semangat dan energinya. Pemimpin sukses mampu mencapai tujuan Perusahaan dan terus bertumbuh secara berkesinambungan, sekaligus mampu mencetak pemimpin-pemimpin baru.
2. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memperhatikan bawahannya, mencukupi kebutuhan hidupnya agar mereka dapat melaksanakan fungsinya secara optimal, tanpa harus dibebani dengan masalah mendasar seperti persoalan makan, minum, pakaian.
3. Pemimpin cabang PT Astra International Daihatsu Sales Operation terbaik adalah mereka yang pencapaiannya melebihi target perusahaan melalui kompetensi delapan karakteristik Kepemimpinan Astra, yang sesuai dengan karakteristik Spiritual Leadership menurut Fry 2002).
4. Kepemimpinan pendiri PT Astra International, William Soeryadjaya sarat dengan pengimplementasian konsep Spiritual Leadership.  
Terdapat bukti bahwa nilai-nilai pendiri Astra, William Soeryadjaya - yang diyakini memberikan ruh dalam pembentukan budaya Astra, mempunyai nilai kepemimpinan yang sarat dengan nilai-nilai dengan beberapa teori mengenai kepemimpinan berbasis spiritual baik dari Teori Fry (2003) dan Hendriks & Ludeman (2002).
5. Menjadi pemimpin yang baik sesungguhnya dapat dipelajari, dapat dibentuk melalui tata nilai perusahaan dan diwadahi dalam budaya perusahaan yang mengedepankan nilai-nilai kehidupan dan kemanusiaan, bukan hanya materi.

## V.2. Implikasi Manajerial

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi pertama untuk mengembangkan teori Spiritual Leadership keprilakuan dalam praktek kepemimpinan praktis diorganisasi bisnis, yaitu konsep kepemimpinan dengan nilai-nilai luhur yang mengedepankan sisi kemanusiaan dan etis perilaku pemimpin. Spiritual Leadership ditempat kerja dirancang untuk menciptakan motivasi intrinsik organisasi pembelajar. Spiritual Leadership terdiri dari nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk menumbuhkan motivasi intrinsik dan memenuhi kebutuhan mendasar setiap anggotanya.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai oleh Pemimpin yang menjalankan nilai-nilai kebaikan spiritual, dengan cara lebih mudah, berkelanjutan dan memberikan kebahagiaan serta keberkahan, baik bagi dirinya sendiri amupun anggotanya.

Implikasi ke dua, timbul kesadaran bagi Kepala Cabang untuk mencapai makna kepemimpinan berdasarkan tanggungjawab, kedudukan bukan sebagai tujuan ahir untuk memperoleh nilai materi dan upaya melanggengkan kekuasaan. Kesadaran bahwa kedudukan dan kekuasaan adalah sarana untuk memberikan dampak kebaikan, sebagai cara berterima kasih kepada Tuhan atas segala kesempatan dan potensi yang dimiliki.

Implikasi ke tiga bagi pembuat kebijakan organisasi, Membentuk budaya perusahaan yang kondusif untuk pertumbuhan nilai-nilai spiritual. Suatu budaya perusahaan yang membangun keyakinan inti (Core believe) dan nilai inti (Core value) bahwa hidup dan kerja hakekatnya adalah ibadah kepada Allah, maka harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Budaya perusahaan yang akan menjadi sistem nilai dari seluruh kebijakan startegis Perusahaan, baik menyangkut kinerja maupun kepemimpinan.

Kesadaran spiritual sesuai kajian ini mengungkapkan bahwa nilai-nilai Spiritual Leadership dapat mewujudkan organisasi yang terus tumbuh baik dari segi finansial maupun non finansial.

### V.3 Saran

Berdasarkan hasil temuan, ada beberapa hal menarik yang dapat dikembangkan dalam upaya memasyarakatkan Spiritual Leadership sebagai pamungkas dari berbagai gaya kepemimpinan. Peneliti meyakini bahwa tujuan organisasi akan dapat dicapai oleh Pemimpin yang menjalankan nilai-nilai kebaikan spiritual, dengan cara lebih mudah, berkelanjutan dan memberikan kebahagiaan serta keberkahan.

Setiap orang pada akhirnya akan menuju pencapaian yang lebih tinggi dari materi, baik dipandang dari teori kebutuhan Maslow, teori perkembangan moral Kohlberg ataupun teori Heidegger tentang filsafat manusia. Permasalahannya adalah berapa lama seseorang akan menuju dan sampai kesana, dan bagaimanakah perjalanan serta prosesnya.

Beberapa kondisi yang Peneliti dapatkan, khususnya diarea bekerja untuk mempercepat atau mengarahkan seseorang menuju kearah spiritualis, yang dapat dilakukan adalah.

#### 1. Saran bagi Perusahaan

- a. Membentuk budaya perusahaan yang kondusif untuk pertumbuhan nilai-nilai spiritual.  
Suatu budaya perusahaan yang membangun keyakinan inti (Core believe) dan nilai inti (Core value) bahwa hidup dan kerja hakekatnya adalah ibadah kepada Allah, maka harus dilakukan dengan sebaik-baiknya.
- b. Mengkomunikasikan dan melatih tata nilai kepada setiap insan yang ada dalam perusahaan , sosialisasi dan latihan fisik. Dalam sosialisasi tata nilai harus dapat menciptakan kesamaan pandangan dan kepentingan terutama kepentingan individu dengan kepentingan perusahaan.
- c. Membangun system, sebagai seperangkat aturan yang akan mendetailkan bagaimana budaya tersebut diterapkan. Sistem yang dilengkapi dengan reward dan punishment yang mengarah kepada perbaikan.
- d. Peran dari Management baik dari HR departemen maupun atasan-atasan langsung untuk selalu memonitoring setiap bawahannya, melakukan

couching dan conselling, menjadi role model dan memahami kompetensi menjadi Leader.

## 2. Saran bagi Kepala cabang

Upaya yang dapat dilakukan individu untuk dapat mulai mengenali nilai-nilai spiritual dalam diri, adalah mulai dengan upaya mencari menggali tentang pengetahuan diri, memberi makna atas setiap keadaan yang dialami, termasuk makna menjadi pemimpin. Seperti yang disebutkan oleh seorang bijak, Yahya bin Muaz ar-Razi ‘barang siapa mengetahui dirinya sendiri, sesungguhnya ia mengetahui Tuhannya.’.

- a. Diharapkan Kepala Cabang untuk mengembangkan diri mencari pemahaman yang benar terhadap arti kepemimpinan.

Kepala Cabang harus mulia belajar tentang Kepemimpinan, bukan hanya melihat apa yang telah dilakukan Pemimpin sebelum mereka. Kepemimpinan yang mengutamakan nilai-nilai etis, kemanusiaan dan menjadikan organisasi bertumbuh dengan berkesinambungan melalui rasa ikhlas dan rasa memiliki.

- b. Dianjurkan Kepala Cabang lebih mendalami dan melaksanakan nilai-nilai keimanan ajaran Agama Mereka.

Dalam Ajaran agama terdapat nilai kebenaran yang hakiki, disanalah nilai-nilai keduniawian kita terhempas tanpa makna, selain kesenangan semu semata. Peneliti meyakini bahwa tidak ada perbedaan kondisi saat kita berada dalam ‘sajadah’ kita dengan saat berada di area kerja. Sikap khusus, tertib, rendah hati, percaya diri, dan segala kebaikan lainnya yang kita lakukan saat melakukan ibadah, seharusnya diteruskan dalam setiap tindakan kita.

## 3. Saran bagi Peneliti lain

Mengembangkan penelitian Spiritual Leadersip diberbagai sektor lainnya dengan metoda penelitian yang lebih beragam, sehingga dapat memperkaya khazanah pemahaman spiritual Leadership di Indonesia.

### V.3. Keterbatasan

Peneliti menyadari banyak keterbatasan dalam penelitian ini, terutama terkait dengan kemampuan Peneliti dalam menyampaikan pendapat dalam bentuk tulisan ilmiah, tehnik wawancara yang belum sempurna, selain hal tersebut keterbatasa dalam penelitian ini adalah :

1. Kurangnya informan-informan pendukung yang memiliki posisi Kepala Divisi keatas, hal ini disebabkan masalah waktu dan agenda kesibukan para pejabat, namun upaya meminta waktu melalui email telah dilayangkan, tetapi schedule waktu pertemuan yang belum sempat terlaksana, untuk mengurangi ekses kurangnya informan Peneliti banyak mengambil sumber berita melalui internet, blog dan koran elektronik maupun langsung ke perpustakaan Astra.
2. Kurangnya penggalian yang lebih dalam mengenai latar belakang keluarga, dimana Peneliti tidak mengunjungi kediaman Aktor disebabkan keterbatasan waktu dari Peneliti dan lokasi.

