

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Sebagaimana diketahui bahwa seorang pemimpin perusahaan memiliki cara dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, pelebagaan etika yang diterapkan dalam perusahaan, serta iklim kerja yang diciptakan oleh perusahaan juga berbeda-beda, maka salah satu tujuan peneliti melakukan penelitian ini yaitu guna menganalisis apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam perusahaan memiliki pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung (dengan melihat faktor lain seperti pelebagaan etika dan iklim kerja) terhadap sikap karyawan dalam menyalahgunakan teknologi yang telah disediakan oleh perusahaan.

Beberapa kesimpulan yang diperoleh berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan yakni sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh positif terhadap pelebagaan etika implisit, sedangkan gaya kepemimpinan laissez faire tidak memiliki pengaruh terhadap pelebagaan etika implisit yang diterapkan dalam perusahaan.
2. Gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap pelebagaan etika eksplisit, sedangkan gaya kepemimpinan

transaksional berpengaruh positif terhadap pelebagaan etika eksplisit, dan gaya kepemimpinan laissez faire berpengaruh negatif terhadap pelebagaan etika eksplisit yang diterapkan dalam perusahaan.

3. Pelebagaan etika implisit berpengaruh positif terhadap iklim kerja etis.
4. Pelebagaan etika eksplisit berpengaruh positif terhadap iklim kerja etis.
5. Iklim kerja yang etis dalam lingkungan perusahaan berpengaruh negatif terhadap penyalahgunaan teknologi informasi oleh karyawan perusahaan.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian dan Saran**

Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Masih terdapat cukup banyak indikator pertanyaan dalam kuesioner yang tidak valid, sehingga peneliti harus melakukan penghapusan pada beberapa pertanyaan.
2. Lingkup dalam penelitian hanya sebatas pada karyawan perusahaan di Kota Semarang, dan
3. Untuk sampel dalam penelitian ini, peneliti masih belum memberikan pembatasan pada divisi perusahaan bagi staff.

4. Belum adanya ketentuan yang lebih jelas dan akurat sosok pemimpin level manakah yang akan dijadikan patokan penilaian dalam satu perusahaan.

Berdasarkan pemaparan keterbatasan penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, adapula beberapa saran teruntuk penelitian selanjutnya, antara lain :

1. Melihat dan mengkaji ulang indikator pertanyaan dalam kuesioner.
2. Penelitian serupa dapat dilakukan di wilayah lain.
3. Membatasi divisi perusahaan yang staffnya akan dijadikan sampel, atau dapat dilakukan penggolongan yang lebih jelas.
4. Memberikan pandangan / ketentuan yang lebih jelas, sosok pemimpin level manakah yang akan dijadikan patokan penilaian dalam satu perusahaan. Agar karyawan yang dijadikan sampel dalam perusahaan tersebut mengisi kuesioner dengan memiliki satu pandangan yang sama agar peilaian dalam satu perusahaan lebih akurat.