

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pelembagaan etika, iklim kerja etis dan sikap karyawan terhadap dilema etika. Penelitian ini menggunakan sampel 375 responden yang merupakan karyawan perusahaan dengan jabatan sebagai staff yang bekerja di Kota Semarang. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh positif terhadap pelembagaan etika dalam bentuk implisit, sedangkan gaya kepemimpinan *laissez-faire* tidak berpengaruh terhadap pelembagaan etika dalam bentuk implisit. Dengan demikian, semakin kuat gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional, maka semakin kuat pula pelembagaan etika dalam bentuk implisit.
2. Gaya Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan gaya kepemimpinan *laissez-faire* berpengaruh negatif terhadap pelembagaan etika dalam bentuk eksplisit, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap pelembagaan etika dalam bentuk eksplisit. Dengan demikian, semakin kuat gaya kepemimpinan transaksional, maka semakin kuat pula pelembagaan etika dalam bentuk eksplisit.

3. Pelembagaan etika dalam bentuk implisit berpengaruh positif terhadap iklim kerja etis. Dengan demikian, semakin organisasi membentuk program-program seperti sistem insentif, kebijakan promosi, dan evaluasi kinerja, maka akan semakin menciptakan iklim kerja yang etis dalam sebuah organisasi.
4. Pelembagaan etika dalam bentuk eksplisit berpengaruh positif terhadap iklim kerja etis. Dengan demikian, semakin organisasi membentuk sebuah etika yang terekspresikan secara formal seperti kode etik ataupun pembentuk komite etika, maka akan semakin menciptakan iklim kerja yang etis dalam sebuah organisasi.
5. Iklim kerja etis berpengaruh negatif terhadap sikap karyawan pada dilema etika. Dengan demikian, semakin terbentuknya iklim kerja yang etis dalam sebuah organisasi, maka akan menekan terjadinya dilema etika dalam sebuah organisasi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Walaupun peneliti telah berusaha mengembangkan penelitian ini dengan sedemikian rupa, namun masih tetap terdapat beberapa keterbatasan yang masih perlu untuk direvisi dalam penelitian selanjutnya, antara lain :

1. Penelitian ini melakukan pengambilan sampel dari berbagai jenis perusahaan yang ada di Kota Semarang.
2. Penelitian ini terdapat beberapa pertanyaan yang tidak valid baik variabel gaya kepemimpinan, pelembagaan etika dan iklim kerja etis.

5.3 Saran

Saran dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian selanjutnya lebih memusatkan pada 1 jenis perusahaan saja. Hal ini diperlukan agar dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan mana yang tepat digunakan dalam 1 jenis perusahaan tersebut.
2. Mengkaji ulang pertanyaan-pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan, pelebagaan etika dan iklim kerja etis sehingga pertanyaan yang tidak valid bisa semakin sedikit.

