

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian dilakukan dengan responden kepala cabang pada PT Aditya Mandiri Sejahtera dengan menyebarkan kuesioner untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan manajerial, budaya perusahaan, rencana bisnis terhadap daya saing perusahaan. Berdasarkan penelitian dan pengolahan data kuesioner, maka dihasilkan suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan manajerial

X1 berpengaruh positif signifikan terhadap variabel daya saing perusahaan (Y) dengan melihat hasil t hitung = 3.498 > dari t tabel = 1.984 atau nilai signifikansinya = 0.00 < 0.05. Artinya kepemimpinan manajerial kepala cabang di wilayah Indonesia atau cabang retail PT AMS berpengaruh terhadap peningkatan daya saing perusahaan

2. Variabel budaya perusahaan

X2 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap daya saing perusahaan t hitung variabel budaya perusahaan (X2) sebesar 1.899 < t tabel 1.984 atau nilai sig = 0.061 > 0.05. Hal ini dapat disimpulkan berarti variabel budaya perusahaan (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel daya saing perusahaan (Y). Di beberapa wilayah kantor cabang retail di wilayah Indonesia masih ada budaya perusahaan yang masih belum diaplikasi karenanya adanya beberapa item kuisisioner yang tidak mendapat jawaban dari responden dengan jawaban setuju. Hal

tersebut dapat berkaitan dengan ragam budaya di wilayah beberapa daerah yang mungkin terakulturasi dengan budaya perusahaan di cabang.

### 3. Variabel rencana bisnis

Berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dengan  $t$  hitung sebesar  $2.176 > t \text{ tabel} = 1.984$  atau nilai  $\text{sig} = 0.032 < 0.05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan berarti variabel rencana bisnis (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel daya saing perusahaan (Y). Ini berarti bahwa rencana bisnis di seluruh cabang retail di wilayah Indonesia mempengaruhi dan juga meningkatkan daya saing perusahaan.

### 4. Nilai determinasi ( $R^2$ )

$R^2$  (R Square) = 0.330 atau (33%). Hal ini berarti bahwa, prosentase pengaruh sumbangan yang diberikan variabel independen atau variabel kepemimpinan manajerial (X1), budaya perusahaan (X2) dan rencana bisnis (X3), terhadap variabel dependen atau daya saing perusahaan (Y), sebesar 33% dan sisanya 67% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini .

## **B. Implikasi**

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan manajerial dan rencana bisnis berpengaruh terhadap daya saing PT AMS , sedangkan untuk variabel budaya perusahaan dalam penelitian ini masih belum berpengaruh secara langsung dengan signifikan terhadap daya

saing perusahaan. Adapun implikasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Penerapan kepemimpinan manajerial

Untuk penerapan kepemimpinan manajerial sudah tepat dan sesuai dengan sikap yang dimiliki setiap kepala cabang diseluruh wilayah Indonesia. Hal ini karena pada kenyataannya dalam proses seleksi serta pendidikan *Management Trainee* (MT) di PT AMS sebagai bekal menjadi kepala cabang selalu diberikan materi mengenai *leadership* serta masih banyak keahlian lain yang diberikan dalam proses penempatan MT untuk menjadi *store head*, seperti dari bidang keuangan, pajak, *Marchandise Design*, *Visual Merchandising*, *Marketing Communication*, *IT*, *Distribution Center*, *Inventory Control* dan lain – lain. Setelah proses pembekalan tersebut para calon kepala cabang diberikan praktek kerja disetiap cabang sebagai asisten kepala cabang seama proses penilaian, dan diakhiri dengan proses test performa yang diadakan dikantor pusat. Oleh sebab itu untuk variabel kepemimpinan manajerial dengan responden kepala cabang pastilah jawaban dari para responden lebih dominan setuju. Adapun implikasi yang belakangan mulai dilakukan di PT AMS selanjutnya selain para *store head* dibekali pada saat proses MT sekarang sering dilakukan pelatihan tambahan bagi para kepala cabang yang akan menjadi *group head* ataupun rekrutmen *store head*

dari putra daerah yang dikirim dari daerah ke kantor pusat untuk menjalani proses pembekalan atau pelatihan.

## 2. Penerapan budaya perusahaan

Dalam penerapan budaya perusahaan diseluruh wilayah cabang toko retail di Indonesia masih belum sesuai dengan harapan, dikarenakan masih banyak budaya perusahaan yang belum diimplementasikan dalam cabang. Sebagian besar para *store head* berorientasi terhadap hasil atau pencapaian target untuk mengatasi hal tersebut saat ini bagi para MT yang melakukan pendidikan mulai diajarkan budaya perusahaan dalam materinya bahkan sampai melakukan praktek dikantor pusat pada saat pendidikan dikantor pusat, seperti mulai ada yel-yel untuk setiap generasi MT dan setiap MT dilakukan piket untuk mengucapkan *greeting* didepan pintu masuk, yang berguna melatih mental dan membiasakan diri untuk bertegur sapa sesama karyawan serta melatih komunikasi antar karyawan.

## 3. Rencana bisnis

Daam penerapan rencana bisnis di level kepala cabang retail atau kepala cabang sudah cukup sesuai hal ini dikarenakan sejak masa pendidikan atau MT para calon *store head* sudah diberikan materi dari memahami dan membaca rencana bisnis serta mengimplementasikannya sampai mencapai sebuah target. Setelah para *store head* mengelola cabang tiap – tiap cabang memiliki rencana bisnis dan target masing – masing untuk dicapai agar dapat mencapai

target general dan merealisasikan rencana bisnis kantor pusat. Pada level *group head*, diwajibkan untuk membuat rencana bisnis baru untuk membuka cabang baru, mulai dari penentuan letak cabang yang baru, strategi pemasaran, sampai dengan sumber daya manusia, bidang keuangan dan lain – lain

### C. Saran

1. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan menambah variabel independen selain dari variabel penelitian yaitu kepemimpinan, budaya perusahaan dan rencana bisnis atau dapat menambahkan variabel *intervening* antara variabel budaya perusahaan dengan kinerja karyawan ter hadap daya saing perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya dalam pembuatan indikator dan kuesioner dalam angket yang disebarkan kepada responden, peneliti berikutnya dapat menambahkan variasi pernyataan lain sesuai dengan apa yang ingin diteliti, sehingga dapat menggali lebih banyak informasi.
3. Bagi perusahaan agar lebih meningkatkan lagi budaya perusahaan sehingga hal tersebut dapat membawakan dampak positif bagi daya saing perusahaan dan juga kinerja perusahaan. Karena pada dasarnya jika budaya perusahaan diaplikasikan didalam perusahaan dan melekat serta identik dengan perusahaan tersebut maka bagi setiap karyawan di perusahaan tersebut dapat memiliki sikap kebanggan dan loyalitas yang dapat meningkatkan kinerjanya.