

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Sesuai hasil yang diperoleh dari penelitian dan pembahasan yang telah dilaksanakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan seperti di bawah ini:

1. Variabel kepemimpinan autentik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kesejahteraan afektif. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan kepemimpinan autentik memengaruhi kesejahteraan afektif secara langsung positif dan signifikan.
2. Variabel kepemimpinan autentik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan kepemimpinan autentik memengaruhi komitmen afektif secara langsung positif dan signifikan.
3. Variabel kesejahteraan afektif berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hasil ini sesuai dengan hipotesis bahwa kesejahteraan afektif memengaruhi komitmen afektif secara langsung positif dan signifikan.
4. Variabel kesejahteraan afektif memediasi hubungan kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif. Hasil ini sesuai hipotesis yang menyatakan bahwa kesejahteraan afektif memediasi kepemimpinan autentik dan komitmen afektif.

5.2 Implikasi dan Saran

Sesuai dengan penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh bahwa variabel kepemimpinan autentik dan kesejahteraan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terkait dengan komitmen afektif karyawan. Selain itu kesejahteraan afektif memediasi secara parsial hubungan tersebut. Artinya ketika pimpinan bersikap autentik terhadap karyawan maka akan mendorong

karyawan merasakan emosi yang positif dan emosi positif ini akan berdampak pada keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang mendapat perilaku autentik seperti pemimpin yang mempunyai kesadaran diri yang tinggi, transparan, terbuka serta menerima pendapat yang berbeda, akan meningkatkan emosi positif yang bisa meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini menyumbangkan manfaat untuk PT Daya Cerdas Bangsa. Ketika pimpinan bersikap transparan salah satunya saat mengakui kesalahan maka memengaruhi keterikatan karyawan di perusahaan. Karyawan merasa bahwa pimpinannya adalah orang yang terbuka dan jujur tanpa ada yang perlu ditutupi akan merasa nyaman dan senang untuk tetap tinggal di perusahaan. Namun ada baiknya sebelum mengambil keputusan pimpinan terlebih dahulu menganalisis semua data sehingga keputusan yang diambil pimpinan tidak menimbulkan masalah ke depannya. Oleh karena PT Daya Cerdas Bangsa perlu untuk mempertahankan relasi yang transparan antara pimpinan dengan karyawannya dan meningkatkan sikap kepemimpinan autentik yaitu pemrosesan informasi yang seimbang.

Hasil penelitian ini memberikan dampak positif PT Daya Cerdas Bangsa. Ketika karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja maka akan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Kenyamanan yang dirasakan karyawan salah satunya ditandai dengan perasaan santai. Karyawan yang berkerja dengan santai dan tanpa tekanan akan meningkatkan kreativitas dan kinerja karyawan. Namun pimpinan perusahaan diharapkan mendorong sikap optimis dari karyawan. Sikap optimis akan meningkatkan emosi yang positif. Oleh karena itu PT Daya Cerdas Bangsa perlu mempertahankan kenyamanan yang diberikan terhadap karyawan dan meningkatkan sikap optimisme dari karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan dampak positif PT Daya Cerdas Bangsa. Karyawan yang memiliki keterikatan secara emosional dengan perusahaan salah

satunya karena merasa bahwa perusahaan telah memberikan banyak hal-hal yang berarti bagi karyawan. Namun perusahaan PT Daya Cerdas Bangsa diharapkan mampu menciptakan rasa kekeluargaan yang lebih tinggi, dengan seperti itu karyawan merasa bahwa mereka menjadi bagian keluarga di perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus mempertahankan hal-hal yang membuat karyawan merasa bahwa perusahaan berarti buat mereka. Misalnya dengan memperlakukan karyawan dengan baik, mengapresiasi hasil kerja karyawan dan lainnya. Selain itu perusahaan perlu meningkatkan identifikasi yang tinggi dari karyawan sehingga karyawan merasa bahwa mereka menjadi bagian keluarga di perusahaan dan dengan demikian akan meningkatkan keterikatan terhadap perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Saat melakukan penelitian, peneliti sadar jika ada beberapa kekurangan yang dapat diperhatikan ke depannya agar penelitian semakin sempurna. Beberapa kekurangan tersebut diantaranya:

1. Penelitian mengenai komitmen afektif ini hanya terbatas pada dua variabel bebas. Sementara itu, masih terdapat banyak variabel lain yang masih dapat digunakan.
2. Jurnal mengenai variabel kesejahteraan afektif masih belum banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu pada lima tahun terbaru. Sehingga peneliti menemukan kesulitan dalam menghubungkannya dengan variabel lainnya.
3. Masih terdapat jawaban yang belum konsisten dari responden. Hal ini mungkin karena responden yang kurang teliti pada saat melakukan pengisian kuisioner.
4. Uji mediasi yang dilakukan peneliti hanya sebatas melihat pengaruh tidak langsung dari AMOS. Penelitian kedepannya diharapkan untuk melakukan uji mediasi dengan teknik bootstrap atau uji lainnya.

5.4 Rekomendasi Untuk Penelitian Selanjutnya

Mengacu pada penelitian yang dilaksanakan, terdapat beberapa saran yang bisa dijadikan bahan pertimbangan oleh peneliti berikutnya diantaranya:

1. Pada penelitian selanjutnya, peneliti dapat menambahkan atau mencari variabel lain yang berbeda untuk melihat faktor lain yang bisa berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan.
2. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk turun langsung ke lapangan untuk melakukan observasi dalam mencari data sehingga dapat meminimalisir data-data yang tidak valid.
3. Responden pada penelitian ini berasal dari satu perusahaan. Untuk ke depannya direkomendasikan mencari responden yang lebih beragam dari perusahaan yang satu bidang atau yang sejenis. Misalnya perusahaan bidang telekomunikasi dan lainnya.
4. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan uji mediasi yang lebih baik untuk melihat hasil yang lebih akurat, misalnya dengan menggunakan bootstrap dan lainnya.

