

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan secara empiris, melalui uraian, pengolahan data statistik, interpretasi dan analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi (X1) berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan (Y). Artinya semakin baik budaya organisasi yang ada maka semakin tinggi pula loyalitas karyawannya. Hal ini berarti organisasi harus menciptakan suatu kode etik yang baik untuk memandu karyawan dalam berperilaku yang merupakan indikator dalam merefleksikan variabel budaya organisasi. Pentingnya karyawan mempunyai rasa kepemilikan sehingga mereka merasa bangga dengan organisasi dan senang merekomendasikan produk dan layanan dari organisasi kepada orang disekitar mereka, hal ini merupakan indikator dalam merefleksikan loyalitas karyawan.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan maka semakin tinggi pula loyalitas karyawannya. Hal ini berarti pimpinan harus menekankan pentingnya dalam memiliki keinginan yang kuat terhadap tujuan yang

merupakan indikator dalam merefleksikan variabel kepemimpinan transformasional. Pentingnya karyawan mempunyai rasa kepemilikan sehingga mereka merasa bangga dengan organisasi dan senang merekomendasikan produk dan layanan dari organisasi kepada orang disekitar mereka, hal ini merupakan indikator dalam merefleksikan loyalitas karyawan.

3. Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dan baiknya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan maka semakin tinggi pula loyalitas karyawannya.

B. Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) Koperasi "X". Adapun implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel budaya organisasi (X1) terlihat bahwa indikator tertinggi yaitu *core values*. Kode etik sangat diperlukan dalam setiap organisasi, dengan adanya kode etik akan memandu karyawan dalam berperilaku. Bukan sekedar kode etik namun organisasi perlu menciptakan dan menanamkan nilai-nilai tersebut dalam diri karyawan, hal ini dikarenakan ketika karyawan merasa nilai-nilai di organisasi sejalan dengan dirinya maka akan meningkatkan semangat karyawan dalam

bekerja. Oleh karena itu organisasi perlu untuk menciptakan nilai-nilai inti untuk memandu karyawan dalam berperilaku.

2. Pada variabel kepemimpinan transformasional (X2) diketahui bahwa indikator tertinggi adalah *vision*. Peran pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Pemimpin memiliki peran penting dalam menekankan pentingnya tujuan kepada karyawan. Hal ini perlu untuk dipertahankan karena semakin tujuan dari organisasi tertanam dalam diri karyawan maka karyawan akan termotivasi dan terarah dalam bekerja karena menyadari bahwa tujuan merupakan sebuah hal yang penting bagi organisasi dan dirinya sendiri.
3. Pada variabel loyalitas karyawan (Y) diketahui bahwa indikator tertinggi adalah *sense of ownership*/ rasa memiliki. Dimana Karyawan akan mempromosikan organisasinya serta menawarkan produk atau jasa dari organisasinya kepada teman dan kenalannya. Ketika ada rasa memiliki dalam diri karyawan terhadap tempat ia bekerja maka mereka akan memiliki keinginan untuk mempromosikan produk dan layanan yang ada setiap kali mendapatkan kesempatan. Adapun hal ini dapat terjadi ketika karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan merekomendasikan produk dan layanan yang ada kepada orang di sekitar mereka. Oleh karena itu menanamkan nilai bangga menjadi bagian organisasi perlu untuk dilakukan organisasi terhadap karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

Selama penelitian, peneliti menemui beberapa keterbatasan atau kendala yang memungkinkan untuk dilakukannya penelitian lebih lanjut. Peneliti meyakini hal tersebut karena penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan, antara lain:

1. Dalam penelitian ini hanya terdapat dua variabel yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional, disamping masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Loyalitas karyawan seperti stress kerja, kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja.
2. Keterbatasan akses disebabkan oleh kondisi pandemi yang terjadi saat penelitian dan mempengaruhi akses peneliti terhadap informasi terbatas yang mereka terima untuk mendukung penelitian ini.

D. Saran

Berdasarkan kesimpulan, implikasi dan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran kepada peneliti selanjutnya dengan harapan dapat menjadi referensi dan rujukan yang bermanfaat nantinya, yaitu sebagai berikut:

1. Saran Akademis
 - a. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan loyalitas karyawan sebaiknya menambahkan variabel lain seperti stress kerja, kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja atau variabel-

variabel lainnya yang diprediksi juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan agar penelitian selanjutnya lebih bermanfaat dan dapat menambah ilmu pengetahuan.

- b. Bagi pihak organisasi diharapkan agar dapat meningkatkan loyalitas dalam diri karyawan. Peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan sebuah budaya organisasi yang baik dan menanamkan nilai-nilai tersebut dalam diri karyawan serta melakukan peran pemimpin dengan baik sehingga akan mendorong karyawan untuk berkeinginan menetap dan memberikan usaha terbaik mereka untuk organisasi.

2. Saran Praktis

- a. Pada variabel budaya organisasi (X1) indikator terendah yaitu *strategic direction and intent*. Adapun pernyataannya yaitu tujuan strategi kami jelas bagi saya. Oleh karena itu perlu untuk organisasi meningkatkan budaya organisasi dengan cara meningkatkan pemahaman yang jelas pada karyawan mengenai arah strategi organisasi kedepannya, hal ini merupakan indikator terpenting pada variabel budaya organisasi yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Oleh karena itu disarankan agar organisasi dapat mensosialisasikan arah strategi organisasi kedepannya kepada setiap level jabatan yang ada sehingga karyawan dapat memahami arah organisasi kedepannya dan memberikan semangat kepada karyawan untuk menciptakan inovasi-inovasi yang mendukung organisasi dalam menjalankan strategi tersebut.

- b. Pada variabel kepemimpinan transformasional (X2) indikator terendah yaitu *personal attention*. Dalam hal ini pemimpin belum berperan secara maksimal dalam mengajarkan karyawan dalam mengidentifikasi kebutuhan dan kapabilitas orang lain. Dalam hal ini disarankan agar pemimpin membangun kedekatan dengan karyawannya dengan cara meluangkan waktu untuk mengajar mengidentifikasi kebutuhan dan kapabilitas orang lain sehingga akan membuat karyawan menjadi lebih baik dan secara tidak langsung hal tersebut akan memotivasi karyawan untuk memiliki kemampuan tersebut seperti pemimpinnya.
- c. Pada variabel loyalitas karyawan (Y) indikator terendah yaitu *willingness to stay*/keinginan untuk bertahan. Dalam hal ini sebagian besar Karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Untuk itu organisasi perlu untuk menciptakan hal-hal yang membuat karyawan berkeinginan bekerja dengan organisasi dalam jangka waktu yang lama. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan nilai-nilai atau budaya organisasi yang menyesuaikan perubahan zaman dan kondisi generasi Y dan Z serta menciptakan fleksibilitas dalam bekerja. Hal ini perlu untuk dilakukan karena generasi Y dan Z menyukai organisasi dengan fleksibilitas dan budaya yang baik agar mereka nyaman dalam bekerja. Hal lain yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan suatu kedekatan antara pemimpin dan karyawan, dimana hubungan

pemimpin dengan karyawan tidak hanya sekedar hubungan antara atasan dan bawahan. Hal ini perlu dilakukan agar karyawan betah dalam bekerja karena memiliki hubungan yang harmonis dengan pemimpinnya.

