

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ditemukan hasil korelasi variabel independen terhadap variabel dependen, bisa dilihat dibawah ini:
 - a. Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai koefisien yang dipunyai oleh kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0,538 menunjukkan bahwa terhadap hubungan positif yang sedang dengan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji T) juga menunjukkan nilai t hitung > t tabel ($7,844 > t \text{ tabel } 1,655$) dengan signifikansi sebesar 0,000. Artinya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang searah dengan komitmen organisasi, bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasi seorang karyawan PT X se-Jabodetabek.
 - b. Ditemukan hasil bahwa koefisien korelasi yang dipunyai oleh kepuasan kerja adalah sebesar 0,519 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang sedang dengan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji T) juga menunjukkan nilai t hitung > t tabel ($7,453 > t \text{ tabel}$

1,655) dengan signifikansi sebesar 0,000. Artinya kepuasan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan komitmen organisasi, bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin tinggi juga komitmen organisasi seorang karyawan di PT X se-Jabodetabek.

- c. Ditemukan dalam penelitian ini bahwa hasil uji koefisien korelasi berganda dengan nilai sig F. change sebesar 0,000 dan hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,595 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Artinya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang searah dengan komitmen organisasi, bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja maka semakin tinggi juga komitmen organisasi seorang karyawan di PT X wilayah Jabodetabek.
2. Dari hasil penelitian uji persamaan regresi linier berganda dapat disimpulkan, nilai konstanta sebesar 16,068 bernilai positif, ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja tidak ada atau sama dengan nol, maka nilai variabel komitmen organisasinya adalah senilai 16,068 satuan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil uji F < taraf signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kepuasan Kerja (X2)

berpengaruh secara serempak atau signifikan terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi (Y) pada pekerja di PT X wilayah Jabodetabek.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan yaitu uji T, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yaitu $<$ taraf signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pekerja PT X di wilayah Jabodetabek.

2) Variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yaitu $<$ taraf signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pekerja PT X di wilayah Jabodetabek.

5. Berdasarkan hasil penelitian perhitungan pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yakni sebesar 0,354 atau 35,4%. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan variabel dependen komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel independen kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja adalah sebesar 35,4% dan sisanya yaitu dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

6. Dari pengujian analisis deskriptif yang telah dilakukan, telah ditemukan beberapa hasil, yaitu:

a. Hasil analisa deskriptif variabel kepemimpinan transformasional dalam tabel diatas memperlihatkan jika nilai rata-rata tertinggi dari variabel kepemimpinan transformasional yakni item pertanyaan X1.10 (Atasan

saya berbicara dengan penuh semangat mengenai apa yang harus diselesaikan) dengan nilai rata-rata mean 4,40. Sementara itu nilai rata-rata terendah yakni terdapat dalam item pertanyaan X1.14 (Atasan saya mencari prespektif yang berbeda ketika memecahkan berbagai masalah) dengan nilai rata-rata mean 4,01 dan item pertanyaan X1.17 (Atasan saya meluangkan waktu untuk mengajari dan melatih) dengan nilai rata-rata mean 4,01.

- b. Sesuai dengan hasil analisa deskriptif variabel kepuasan kerja, dapat dilihat hasil bahwa nilai rata-rata tertinggi dari variabel kepuasan kerja yaitu item pertanyaan X2.9 (Kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain) dengan rata-rata nilai mean 4,45. Sedangkan nilai rata-rata terendah dalam penelitian ini adalah item pertanyaan X2.1 (Mampu untuk tetap sibuk sepanjang waktu) dengan nilai mean 3,71.
- c. Hasil analisa deskriptif variabel komitmen organisasi pada tabel diatas memperlihatkan jika nilai rata-rata tertinggi dari variabel komitmen organisasi adalah item pertanyaan Y.7 (Saat ini, mempertahankan pekerjaan saya di perusahaan ini adalah sebuah kebutuhan dan juga keinginan) dengan nilai mean 4,27. Sementara itu untuk nilai rata-rata terendah dalam penelitian ini adalah item pertanyaan Y.5 (Saya tidak merasa menjadi 'bagian dari keluarga saya' di perusahaan ini) dengan nilai mean 3,30.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan yang sudah dilakukan, peneliti mengharapkan dapat memberikan implikasi untuk beberapa pihak dibawah ini:

a. Implikasi Teoritis

Peneliti mengharapkan bahwa temuan studi ini dapat menambahkan wawasan dan menjadikan referensi bagi para pembaca tidak lain dan tidak bukan dalam bidang ilmu yang berkaitan dengan bauran sumber daya manusia. Dalam hal yang mempengaruhi komitmen organisasi, faktor kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja memainkan peran sentral. Hal ini dapat memberikan dukungan empiris lebih lanjut untuk konsep misalnya rekan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi dalam komitmen organisasi pekerja. Selanjutnya peneliti berharap temuan kajian ini dapat menjadi pertimbangan, saran, dan acuan dalam mengevaluasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

b. Implikasi Praktis

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memotivasi dan mengedukasi para karyawan mengenai pentingnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada perusahaan, juga dampak positif yang dihasilkan bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk perusahaan. Serta menjadikan evaluasi untuk perusahaan mengenai pentingnya memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan itu

sendiri sehingga memudahkan tercapainya tujuan organisasi dan juga sekaligus meningkatkan kepuasan psikologis bagi karyawan.

- a) Dari data diatas bisa dilihat bahwa berdasarkan dengan jawaban dengan arah positif yang paling tinggi didominasi oleh X1.3 pada skala Setuju (S) yakni sebanyak 102 responden atau sebesar 66,7% dengan pernyataan berupa “Atasan saya bertindak dengan cara yang membuat saya menghormatinya”. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan setuju mereka menghormati atasan mereka dikarenakan atasan mereka bersikap hal yang membuat mereka menghormati atasan mereka. Sedangkan jawaban dengan arah negatif paling tinggi didapatkan oleh X1.14 pada skala Tidak Setuju (TS) yakni sebanyak 16 responden atau 10,5% dengan pernyataan berupa “Atasan saya menyarankan cara pandang baru dalam menyelesaikan tugas”. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa karyawan tidak setuju bahwa atasan mereka memberikan saran dengan cara pandang yang baru dalam menyelesaikan tugas kantor mereka. Berdasarkan data tersebut, dapat kita simpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab ke arah positif dibandingkan ke arah negatif.

Pada variabel kepemimpinan transformasional dengan skor item pernyataan tertinggi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju perusahaan sudah cukup baik memiliki

sumber daya manusia yaitu atasan yang membuat karyawan bersikap segan dan menghormati mereka, ini perlu di pertahankan dikarenakan dalam hal ini atasan bisa menjadi contoh dan motivasi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, apabila atasan tidak memiliki sikap ini yang membuat karyawan hormat kepada mereka maka karyawan akan meremehkan atasan mereka, jika hal ini terjadi maka akan susah bagi perusahaan untuk mengatur karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada variabel kepemimpinan transformasional dengan skor item pernyataan terendah tersebut menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa bahwa atasan mereka kurang memberikan saran dari sudut pandang mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sebaiknya perusahaan mendorong para atasan agar lebih aktif lagi dalam mementor karyawannya dalam hal menyelesaikan tugas kantor. Penting bagi karyawan untuk memiliki sudut pandang baru dalam hal menyelesaikan masalah pekerjaan sehingga akan meningkatkan kemampuan mereka juga dalam hal menyelesaikan masalah yang pada akhirnya akan membantu perusahaan lebih cepat juga dalam mencapai tujuan perusahaan.

- b) Dari data diatas bisa dilihat bahwa berdasarkan dengan jawaban dengan arah positif yang paling tinggi didominasi oleh X2.5

pada skala Puas (P) yakni sebanyak 90 responden atau sebesar 58,8% dengan pernyataan berupa “Cara atasan saya menangani pekerjanya”. Hal ini mengindikasikan bahwa mereka puas dengan cara atasan mereka dalam menangani pekerjaannya. Sedangkan jawaban dengan arah negatif paling tinggi didapatkan oleh X2.15 pada skala Tidak Puas (TP) yakni sebanyak 11 responden atau 7,2% dengan pernyataan berupa “Kebebasan untuk menggunakan penilaian saya sendiri”. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa karyawan tidak puas dalam kebebasan mereka untuk menggunakan penilaian mereka sendiri terhadap pekerjaan mereka. Berdasarkan data tersebut, dapat kita simpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab ke arah positif dibandingkan ke arah negatif.

Pada variabel kepuasan kerja dengan skor item pernyataan tertinggi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan puas terhadap atasan mereka dalam menangani pekerjaannya. Artinya mereka melihat atasan mereka memiliki performa yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menjadi kepuasan tersendiri bagi sebagian besar karyawan ketika memiliki atasan yang seperti itu. Hal ini perlu dipertahankan karena menandakan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang mumpuni dan terqualifikasi dalam hal menyelesaikan pekerjaan mereka. Atasan yang memiliki

performa yang bagus dalam menyelesaikan pekerjaan mereka ternyata berpengaruh pada kepuasan karyawan.

Pada variabel kepuasan kerja dengan skor item pernyataan terendah menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasakan ketidakpuasan mereka terhadap kebebasan mereka dalam menggunakan penilaian mereka sendiri terhadap pekerjaan mereka. Sebaiknya perusahaan memberikan fleksibilitas dalam mereka memandang penilaian mereka terhadap pekerjaan mereka dibarengi dengan ilmu tentang penyelesaian pekerjaan yang baik seperti apa agar membuat patokan mereka juga dalam menilai pekerjaan mereka sendiri sehingga mereka tidak akan bingung walaupun diberikan kebebasan dalam menilai pekerjaan yang mereka kerjakan.

- c) Dari data diatas bisa dilihat bahwa berdasarkan dengan jawaban dengan arah positif yang paling tinggi didominasi oleh Y.1 pada skala Setuju (S) yakni sebanyak 106 responden atau sebesar 69,3% dengan pernyataan berupa “Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini”. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan setuju bahwa mereka akan sangat senang apabila menghabiskan sisa karir mereka di PT X. Sedangkan jawaban dengan arah negatif paling tinggi didapatkan oleh Y.8 pada skala Tidak Setuju (TS) yakni sebanyak 15 responden atau 9,8% dengan pernyataan berupa

“Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan saya di perusahaan ini saat ini meskipun saya menginginkannya” dan item pernyataan Y.18 pada skala Tidak Setuju (TS) yakni sebanyak 15 responden atau 9,8% dengan pernyataan berupa “Saya berhutang banyak pada perusahaan ini”. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa karyawan tidak setuju bahwa mereka akan sulit meninggalkan pekerjaan mereka di PT X meskipun mereka menginginkannya dan juga beberapa karyawan tidak setuju bahwa mereka berhutang banyak pada PT X. Berdasarkan data tersebut, dapat kita simpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab ke arah positif dibandingkan ke arah negatif.

Pada variabel komitmen organisasi dengan skor item pernyataan tertinggi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa sangat senang apabila mereka menghabiskan sisa karir mereka di PT X. Perusahaan perlu mempertahankan hal tersebut karena artinya perusahaan berhasil membuat mereka memandang bahwa perusahaan ini memiliki aspek yang membuat mereka nyaman dan tidak khawatir dengan hidup mereka apabila dalam hidup mereka bekerja di perusahaan ini. Tentunya banyak faktor yang mempengaruhi yang dapat membuat mereka berpikir seperti itu, hal tersebut berdampak

positif sehingga meningkatkan komitmen organisasi mereka dalam perusahaan ini.

Pada variabel komitmen organisasi dengan skor item pernyataan terendah tersebut menunjukkan bahwa beberapa karyawan tidak setuju bahwa mereka akan sulit meninggalkan pekerjaan mereka di PT X meskipun mereka menginginkannya dan beberapa karyawan juga merasa tidak setuju bahwa mereka berhutang banyak pada PT X. Sebaiknya perusahaan dalam hal memberikan kontrak dan career progression kepada karyawan perlu dengan yang jelas agar mereka merasa bahwa sangat diperhatikan oleh perusahaan, juga perusahaan perlu memberikan hal-hal yang membuat karyawan berpikir bahwa perusahaan memperhatikan detail kepada karyawannya seperti pelatihan, fasilitas kerja, rekreasi, dll yang meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

2. Bagi Dosen Dan Universitas

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat digunakan oleh dosen dan universitas dalam membagikan ilmunya kepada mahasiswanya tentang teori dan praktikal mengenai bauran sumber daya manusia. Mata kuliah yang diajarkan dapat digabung dengan kegiatan praktik dengan metode ajar yang cocok untuk menerapkan teori yang sudah dijelaskan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengambil dua faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi: kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Namun, sebenarnya masih banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.
2. Sampel yang dilakukan dalam penelitian ini masih terbilang sedikit karena jangkauannya yang terbatas hanya untuk perusahaan tertentu di wilayah Jabodetabek.

5.4 Rekomendasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti membuat beberapa rekomendasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya, berikut dibawah ini adalah beberapa rekomendasi untuk penelitian yang bisa dilakukan selanjutnya:

1. Diharapkan bahwa untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan di perusahaan dengan cakupan yang lebih luas sehingga jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian selanjutnya akan lebih akurat datanya yang mendekati keadaan yang sebenarnya.
2. Pada penelitian berikutnya diharapkan untuk memberikan beberapa variabel atau faktor yang lain atau yang belum banyak diteliti sekiranya dapat mempengaruhi komitmen organisasi, dengan menggunakan desain penelitian yang juga berbeda, dengan responden yang lebih banyak, cakupan wilayah yang lebih luas, dan menggunakan instrumen yang lebih baru dan lebih menyeluruh.