

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi dengan nilai t_{hitung} dari variabel kepemimpinan transformasional sebesar $5,047 < t_{tabel} 1,984$. dengan demikian artinya adalah semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi komitmen organisasi, begitu pula sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional maka akan semakin rendah komitmen organisasi.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai t_{hitung} dari variabel kepuasan kerja yaitu $5,998 > t_{tabel} 1,984$. Dengan demikian maka semakin tinggi kepuasan kerja akan semakin tinggi juga komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah komitmen organisasi.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai F_{hitung} $61,835 > F_{tabel} 3,09$. Dengan demikian artinya adalah dapat disimpulkan

kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Dengan ini menunjukkan bahwasanya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Setiap perusahaan selalu menginginkan setiap karyawannya memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Untuk meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan sebaiknya perusahaan perlu memperhatikan tingkat penerapan kepemimpinan transformasional dari para pemimpin atau kepala bagian dan tingkat kepuasan kerja yang ada pada karyawan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada indikator kepemimpinan transformasional, indikator tertinggi atau tindakan yang paling sering dirasakan oleh karyawan adalah indikator stimulasi intelektual, pengaruh yang ideal (perilaku) dan motivasi inspiratif. Apabila penerapan tipe kepemimpinan transformasional di perusahaan kurang maksimal maka karyawan akan merasa kurang bersemangat dalam menjalankan tugas dan cenderung hanya melakukan apa

yang ia bisa lakukan tanpa terlalu banyak melibatkan rasa kolektif atau kebersamaan.

Sedangkan indikator terendah adalah pengaruh ideal dari segi atribut. Pemimpin kurang menerapkan pentingnya rasa bangga pada orang lain terhadap dirinya sehingga para karyawan kurang memiliki kepercayaan akan apa yang pemimpin lakukan. Pemimpin juga perlu mempertimbangkan lebih untuk mementingkan perusahaan untuk kebaikan kelompok agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Pemimpin juga perlu memperhatikan rasa kekuasaan terhadap apa yang ia pimpin dan percaya diri yang tinggi sehingga dapat meningkatkan sikap hormat karyawan terhadap pemimpin.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada indikator kepuasan kerja diperoleh nilai tertinggi atau tindakan yang paling sering dirasakan karyawan adalah pekerjaan itu sendiri. Karyawan akan lebih puas terhadap pekerjaannya apabila ia merasa tertantang dan menyenangkan dengan pekerjaannya, pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan keahliannya dan melaksanakan tugas dengan tanggung jawab terhadap pekerjaannya serta atasan yang adil serta memberikan dukungan kepada karyawan agar melaksanakan tugas dengan baik.

Sedangkan indikator terendah dari kepuasan kerja adalah indikator gaji yang diterima. Karyawan akan merasa lebih puas apabila gaji yang ia terima sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dipikul, kontribusi yang diberikan, dan bisa memenuhi kebutuhan keluarga.

Dimensi komitmen organisasi yang paling tinggi adalah dimensi komitmen berkelanjutan dengan indikator tertinggi yaitu kesadaran karyawan akan kebutuhan terhadap pekerjaan dan kerugian dalam segi sosial dan ekonomi bila meninggalkan perusahaan.

Sedangkan dimensi komitmen organisasi yang terendah adalah komitmen afektif dan komitmen normatif. Dengan indikator terendah yaitu indikator keterlibatan karyawan. Hal ini perlu diperhatikan dengan baik, karena apabila tingkat keterlibatan karyawan terhadap perusahaan rendah maka dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi pada karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja saja, tetapi masih terdapat faktor lain yang mempengaruhinya. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan mampu menjadi bahan masukan yang bermanfaat, yaitu :

1. Bagi pemimpin hendaknya lebih meningkatkan indikator kepemimpinan transformasional pada karyawan seperti lebih banyak memberikan motivasi kepada karyawan, memperluas sudut pandang sehingga dapat

menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh karyawan dengan lebih bijak, serta lebih yakin dan memperhatikan karyawan sebagai individu yang berpotensi dalam kelompok sehingga tercipta rasa kebersamaan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin juga perlu meningkatkan rasa kekuasaan dan percaya diri yang tinggi agar tercipta rasa hormat dan rasa bangga dari para karyawan terhadap pemimpin, serta lebih mengutamakan kepentingan kelompok agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

2. Bagi karyawan, hendaknya selalu menanamkan rasa bangga terhadap pekerjaan, menjalankan tugas sesuai keahliannya dan selalu melaksanakan dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Selain itu karyawan dapat memberikan saran dan masukan kepada supervisor untuk lebih memaksimalkan perannya dalam membantu karyawan menyelesaikan tugasnya agar atasan bertindak adil dan selalu memberikan dukungan terhadap karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, agar meningkatkan kualitas penelitian lebih dalam khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambah subjek penelitian maupun variabel lain yang sekiranya dapat memengaruhi komitmen organisasi. Sehingga pada penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, dengan demikian kesimpulan yang diperoleh dapat menyeluruh.