

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian hipotesis pada permasalahan yang diangkat mengenai Pengaruh Kepemimpinan Karismatik dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Respek sebagai Variabel Intervening pada Sepolwan Lemdiklat Polri Jakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Karismatik memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk itu, hipotesis penelitian pertama dapat diterima. Pemimpin dapat memberikan inspirasi dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin dapat berkomunikasi secara baik dengan pegawai. Pemimpin juga memiliki visi dan misi tentang sasaran organisasi untuk masa mendatang. Gaya kepemimpinan karismatik ini secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja melalui kecermatannya dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, pelimpahan tanggung jawab serta penerapan peraturan dengan baik. Maka dari itu, penerapan gaya kepemimpinan karismatik dapat menimbulkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.
2. Pemberdayaan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis kedua ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa institusi Sepolwan Lemdiklat Polri Jakarta belum memberdayakan para anggota Polri dengan baik. Para anggota Polri merasa belum dilibatkan dalam pengambilan

keputusan atau berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan dalam organisasi. Organisasi juga belum memberikan individu inisiatif untuk melakukan perubahan. Sehingga variabel pemberdayaan ini tidak berlaku bagi para responden dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka.

3. Kepemimpinan Karismatik memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap respek. Untuk itu, hipotesis penelitian ketiga dapat diterima. Pada unit penelitian yaitu Sepolwan Lemdiklat Polri Jakarta, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan karismatik terbukti dapat meningkatkan respek para bawahan yaitu anggota Polri. Para anggota Polri menunjukkan respek terhadap pemimpin baik dalam hal pemberian motivasi, dalam berkomunikasi maupun sebagai mitra kerja. Semakin tinggi karisma seorang pemimpin, maka semakin tinggi pula respek yang diberikan para bawahan, begitupun sebaliknya.
4. Pemberdayaan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap respek. Untuk itu, hipotesis penelitian keempat dapat diterima. Pemberdayaan perlu dikembangkan untuk meningkatkan respek bawahan terhadap atasan. Jika bawahan merasa diberdayakan dengan baik maka secara simultan akan meningkatkan respek bawahan tersebut terhadap pimpinannya.
5. Kepemimpinan karismatik tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui mediasi respek. Untuk itu, hipotesis penelitian kelima ditolak. Dengan demikian, respek tidak mampu menjalankan fungsinya sebagai variabel intervening antara kepemimpinan karismatik terhadap kepuasan kerja. Hal ini dimungkinkan karena penerapan gaya kepemimpinan

karismatik yang tinggi dan kebutuhan pimpinan akan respek yang tinggi justru menimbulkan perilaku bawahan yang lebih mengedepankan perintah pimpinan saat berada dalam lingkungan kerja, sehingga tanpa disadari bawahan tersebut mengesampingkan kepuasan kerjanya sendiri.

6. Pemberdayaan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui mediasi respek. Untuk itu, hipotesis penelitian keenam ditolak. Dengan demikian respek tidak mampu menjalankan fungsinya sebagai variabel intervening antara pemberdayaan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memperkuat hipotesis dua bahwa pemberdayaan secara langsung juga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga dalam penelitian ini para anggota Polri sebagai responden merasa bahwa organisasi atau institusi belum memberdayakan karyawannya dengan maksimal. Terlepas dari tinggi rendahnya tingkat respek mereka terhadap pimpinan dan organisasi.
7. Respek memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk itu, hipotesis penelitian ketujuh dapat diterima. Budaya yang umum diketahui mengenai para anggota Polri adalah bahwa mereka sangat mematuhi perintah pimpinannya, mereka dibentuk untuk memiliki respek yang tinggi terhadap pimpinan. Respek yang tinggi ini membuat mereka menyukai apapun perintah maupun pekerjaan yang diberikan pimpinan, sehingga berimplikasi terhadap kepuasan kerja mereka. Respek yang tinggi ini juga terkadang membuat mereka mengidolakan pimpinan mereka, sehingga terjadi hubungan emosional yang baik antara bawahan dan atasan, yang selanjutnya akan memberikan rasa nyaman dan puas dalam bekerja.

Semakin tinggi respek bawahan terhadap pimpinan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Begitupun sebaliknya, semakin rendah respek bawahan terhadap pimpinan, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja mereka.

5.2. Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara langsung kepemimpinan karismatik terhadap kepuasan kerja pada Sepolwan Lemdiklat Polri Jakarta, sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan institusi untuk menerapkan gaya kepemimpinan karismatik terhadap para anggota Polri dengan tujuan agar kepuasan kerja mereka meningkat, yang imbasnya dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Untuk itu sangat disarankan agar institusi Polri khususnya pada Sepolwan Lemdiklat Polri Jakarta dapat mengembangkan pemberdayaan para anggota Polri baik dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan maupun dalam mengembangkan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga para anggota Polri tidak merasa tertekan dan membuat mereka merasa puas dalam bekerja sehingga para anggota Polri ini merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan institusi.

Selain itu penelitian ini juga memberi hasil bahwa kepemimpinan karismatik dan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap respek, walaupun tidak secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini berimplikasi bahwa Sepolwan Lemdiklat Polri Jakarta dapat terus mengembangkan gaya kepemimpinan tepat dan

pemberdayaan yang berkesinambungan agar dapat meningkatkan respek anak buah terhadap pimpinannya, dimana dalam institusi pemerintahan seperti Polri, respek sangat diperlukan oleh pimpinan agar dapat memotivasi dan menginspirasi bawahannya.

5.3. Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sebagaimana yang telah diulas pada kajian pustaka bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangatlah kompleks dan banyak, maka dalam menggunakan hasil penelitian ini sebagai landasan kebijakan disadari peneliti sebagai keterbatasan.
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu penelitian hanya terbatas pada gaya kepemimpinan karismatik, dan tidak mengeksplor lebih banyak lagi gaya kepemimpinan yang memang khas diterapkan pada sektor pemerintahan seperti Sepolwan Lemdiklat Polri Jakarta.
3. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuisisioner dengan skala skala Likert sebagai skala pengukuran. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Kecenderungan kuisisioner yang menggunakan skala ganjil adalah responden yang tidak memahami pertanyaan atau pernyataan kuisisioner cenderung akan memberi jawaban netral.

4. Masalah subyektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasanya jawaban responden. Hal ini disadari oleh peneliti merupakan keterbatasan dalam penelitian yang menggunakan data primer. Oleh karena itu hasil penelitian ini harap dimaknai dengan hati-hati.
5. Jumlah responden yang terbilang sedikit mungkin tidak dapat mewakili hasil penelitian jika diuji pada responden di unit penelitian yang lain.

Semoga keterbatasan pada penelitian ini menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya agar menjadi suatu gambaran guna memberikan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian yang akan datang hendaklah mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya dengan kepuasan kerja, misalnya variabel stres kerja, motivasi, kompensasi, ataupun dengan indikator-indikator lain.
2. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala Likert 1-5 memiliki interval ganjil. Kecenderungan kuesioner yang menggunakan interval ganjil adalah responden yang kurang memahami pertanyaan atau pernyataan kuesioner akan memilih interval tengah, yaitu netral. Sehingga pada penelitian selanjutnya, disarankan peneliti menggunakan interval genap dengan menghilangkan pilihan netral.

3. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplor lebih jauh lagi gaya kepemimpinan yang akan diuji terhadap kepuasan kerja dan agar disesuaikan dengan gaya yang khas digunakan pada sektor atau unit tempat bekerja.
4. Penelitian selanjutnya dapat memperhatikan karakteristik responden secara lebih terperinci lagi dan mengembangkan jumlah responden lebih banyak lagi agar sampel dapat terwakili dengan baik.

