

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan Budaya Organisasi pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Jakarta Timur dan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data, serta pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Jakarta Timur.
2. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah mencari persamaan regresi. Dan analisis tersebut antara kepemimpinan transformasional (variabel X) dengan budaya organisasi (variabel Y) memiliki persamaan regresi yaitu  $\hat{Y} = 91,41 + 0,538X$ .
3. Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran dengan rumus *liliefors*, diperoleh kesimpulan bahwa data berdistribusi normal, yaitu  $L_{hitung} = 0,052$  sedangkan  $L_{tabel} = 0,089$ . Ini berarti  $L_{hitung} < L_{tabel}$ .

4. Perhitungan uji kelinieran regresi disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah berarti (signifikan), karena  $F_{hitung}$  sebesar  $44,68 > F_{tabel}$   $3,94$  dan juga linier karena  $F_{hitung}$   $0,68 < F_{tabel}$   $1,61$ .
5. Untuk uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson dihasilkan koefisien korelasi sebesar  $0,570$  yang berarti terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan transformasional, maka akan semakin kuat budaya organisasi pada karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional, maka akan semakin lemah budaya organisasi pada karyawan.
6. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi budaya organisasi sebesar  $32,45\%$  sedangkan  $67,55\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti simpulkan di atas, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi pada karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Jakarta Timur. Dari hasil penelitian tersebut, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan hubungan rendahnya kepemimpinan transformasional maka akan semakin lemah budaya organisasi

pada karyawan, begitu pula sebaliknya semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan semakin kuat budaya organisasi pada karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk menguatkan budaya organisasi pada karyawan, maka pemimpin sebaiknya meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional. Dengan memberikan keteladanan yang baik pada karyawannya dan memberikan inspirasi atau motivasi kepada karyawannya, sehingga timbul rasa hormat dan ikatan emosional antara karyawan dengan pemimpinnya.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada indikator budaya organisasi diperoleh hasil yang paling rendah adalah nilai sebesar 29%. Rendahnya nilai yang ada menunjukkan bahwa karyawan tidak hafal dan memahami nilai-nilai yang ada pada perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari para karyawan tidak memiliki integritas yang tinggi dalam melaksanakan nilai etika yang berlaku di perusahaan, bersikap *reactive* dalam mengantisipasi dan merespon masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan dan tidak tanggung jawab serta tidak disiplinnya para karyawan dalam melaksanakan tugas. Hal ini terjadi karena tidak sedikitnya karyawan yang kurang memahami nilai-nilai perusahaan, yang disebabkan tidak adanya sosialisasi terhadap nilai-nilai perusahaan. Karena betapa pentingnya sosialisasi ini, yang akan menciptakan proses asimilasi antara nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai perusahaan membangun rasa percaya diri pada karyawan, dan membiasakan pola kerja sesuai dengan budaya organisasi yang ada pada perusahaan, yang merupakan awal untuk terjadinya proses pembentukan budaya organisasi yang kuat. Sehingga akan

berkembang budaya organisasi yang kuat dari waktu ke waktu dengan efek sosialisasi berkelanjutan. Selain itu, agar nilai-nilai perusahaan dapat diterapkan dengan baik, maka diperlukan adanya internalisasi budaya kepada seluruh karyawan. Internalisasi budaya yang merupakan proses penanaman dan penumbuhkembangkan suatu nilai atau budaya menjadi bagian diri orang yang bersangkutan. Penanaman dan penumbuhkembangkan nilai tersebut dilakukan melalui berbagai cara, misalnya melalui metode pendidikan dan pengajaran, pengarahan dan lain sebagainya.

Dengan adanya sosialisasi terhadap nilai-nilai perusahaan dan internalisasi budaya yang diberikan kepada karyawan akan membuat karyawan memahami nilai-nilai perusahaan sehingga para karyawan melaksanakan nilai etika yang berlaku di perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan rata-rata hitung skor pada indikator kepemimpinan transformasional diperoleh yang paling rendah adalah pengaruh yang ideal (perilaku yang ideal) sebesar 19,34%. Hal tersebut dapat dilihat dari pemimpin yang masih belum bisa menerapkan kepemimpinan transformasional secara menyeluruh kepada para karyawannya serta belum bisa memberikan teladan yang baik dalam berperilaku kepada para karyawannya, oleh sebab itu nilai-nilai yang dimiliki oleh karakter sang pemimpin sebaiknya dapat memberikan inspirasi ataupun motivasi kepada karyawannya dalam bekerja.

### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi penelitian maka peneliti memberikan saran:

1. Dilihat indikator terendah pada budaya organisasi adalah nilai. Pada indikator tersebut, terdapat dua sub indikator yaitu keyakinan bersama dan aturan berperilaku. Sehingga sebaiknya perusahaan memberikan sosialisasi kepada para karyawannya terkait nilai-nilai yang ada pada perusahaan, agar para karyawan dapat memahami maupun menerapkan nilai khususnya terkait etika karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, para karyawan tersebut memiliki integritas yang tinggi dalam melaksanakan etika yang berlaku, dan bisa bersikap proaktif untuk mengantisipasi maupun merespon berbagai permasalahan yang timbul dalam pekerjaan. Serta karyawan bertanggung jawab dan disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.
2. Disisi lain, tidak hanya terlepas dari peran para karyawannya dalam merubah budaya organisasi menjadi lebih baik lagi, akan tetapi peran pemimpin juga sangat penting dalam suatu perusahaan. Jika dilihat dari perhitungan indikator terendah pada variabel kepemimpinan transformasional ini, maka diperoleh hasil terendahnya adalah indikator pengaruh yang ideal (perilaku yang ideal). Sehingga sangat disarankan, agar pemimpin dalam perusahaan dapat dijadikan teladan atau panutan untuk para karyawannya dalam berperilaku. Serta mampu mendorong para

karyawannya agar memiliki visi dan tujuan yang sama dalam membangun tingkat kepercayaan yang tinggi.

3. Baik pemimpin, karyawan maupun pihak lain yang terlibat dalam suatu perusahaan sebaiknya dapat bekerjasama dalam bekerja, memiliki visi, misi dan tujuan yang sama, saling memotivasi, serta menerapkan nilai-nilai yang ada pada perusahaan. Dengan demikian kuatnya budaya organisasi pada karyawan di perusahaan tersebut akan menciptakan karyawan yang lebih proaktif, komunikatif, disiplin, dan motivasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan menghasilkan produktifitas yang tinggi bagi perusahaan.