



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data untuk menganalisa pengaruh antara *Supportive Leadership*, *Directive Leadership*, dan *Participative Leadership* terhadap *Organizational Commitment* Pada PT ABCDE, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data analisa profil responden yang diperoleh, peneliti menyimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh 63% laki-laki (50 orang), 36% (29 orang) responden berusia kurang dari 20 tahun, serta 80% (64 orang) adalah responden yang telah bekerja 1-3 tahun, 70% (56 orang) responden berpendidikan terakhir SMA/SMK, 76% (61 orang) jabatan sebagai *Staff*, 61% (49 orang) berstatus belum menikah.
2. Dari uji model, variabel *supportive leadership* dapat menjelaskan variabel *Organizational Commitment* sebesar 6%. Pada uji statistik menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0.00 dan dibawah dari 0.05. hal ini di dukung dengan hasil dari T_{hitung} mutlak juga menunjukkan 6.139 dan lebih besar dari nilai T_{tabel} mutlak yang menunjukkan 1.9909, yang berarti variabel *supportive leadership* merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel *organizational commitment*. hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Lee Yiing and Kamarul Zaman Bin Ahmad (2009).

3. Dari uji model, variabel *directive leadership* dapat menjelaskan variabel *organizational commitment* sebesar 7% . dimana pada uji statistik menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0.00 dibawah dari 0.50. hal ini di dukung dengan hasil dari T_{hitung} mutlak juga menunjukan 7.380 dan lebih besar dari nilai T_{tabel} mutlak yang menunjukan 1.9909, yang bearti variabel *supportive leadership* merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel *organizational commitment* . hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Lee Yiing and Kamarul Zaman Bin Ahmad (2009).
4. Dari uji model, variabel *participative leadership* dapat menjelaskan variabel *organizational commitment* sebesar 9% . dimana pada uji statistik menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0.00 dibawah dari 0.50. hal ini di dukung dengan hasil dari T_{hitung} mutlak juga menunjukan 9.878 dan lebih besar dari nilai T_{tabel} mutlak yang menunjukan 1.9909, yang bearti variabel *supportive leadership* merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel *organizational commitment* . hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Lee Yiing and Kamarul Zaman Bin Ahmad (2009).
5. Berdasarkan hasil penelitian responden terhadap indikator-indikator variabel *supportive leadership*, 2 dari 5 indikator menyatakan hasil setuju dan 3 indikator lainnya menyatakan hasil tidak setuju. Secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil rata-rata 3.15 dengan kategori “cukup”. Hal ini perlu adanya perhatian khusus oleh perusahaan.
6. Berdasarkan hasil penelitian responden terhadap indikator-indikator variabel *directive leadership*, 1 dari 5 indikator menyatakan hasil setuju dan 4 indikator

lainnya menyatakan hasil tidak setuju dan netral. Secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil rata-rata 3.14 dengan kategori “cukup”. Hal ini perlu adanya perhatian khusus oleh perusahaan.

7. Berdasarkan hasil penelitian responden terhadap indikator-indikator variabel *participative leadership*, 1 dari 5 indikator menyatakan hasil setuju dan 4 indikator lainnya menyatakan hasil tidak setuju dan netral. Secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil rata-rata 3.20 dengan kategori “cukup”. Hal ini perlu adanya perhatian khusus oleh perusahaan.
8. Berdasarkan hasil penelitian responden terhadap indikator-indikator variabel *organizational commitment*, 1 dari 5 indikator menyatakan hasil setuju dan 4 indikator lainnya menyatakan hasil tidak setuju dan netral. Secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil rata-rata 3.11 dengan kategori “cukup”. Hal ini perlu adanya perhatian khusus oleh perusahaan sehingga dapat mempertahankan *organizational commitment* karyawan di dalam perusahaan

5.1.2 Saran Untuk Perusahaan Berdasarkan Hipotesis

5.1.2.1 *Supportive leadership* Terhadap *Organizational Commitment* Bagi karyawan pada perusahaan ABCDE.

Dalam hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari *supportive leadership* terhadap *organizational commitment* bagi karyawan pada perusahaan ABCDE.

Berdasarkan hasil penelitian perusahaan disarankan untuk meningkatkan aspek SL3 yang menyatakan bahwa karyawan merasa dihargai atas pekerjaan

yang dilakukan, sebagai atasan dapat memberikan apresiasi dan penghargaan kepada karyawan baik yang sudah berusaha dan sudah bekerja dengan baik sebagai salah satu peningkatan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam mencapai tujuan perusahaan. dikarenakan aspek tersebut memiliki *mean* terkecil, sehingga perusahaan diharapkan lebih memprioritaskan dalam peningkatan aspek ini. contohnya ketika karyawan sudah menjalankan tugas dengan baik dan berusaha memberikan solusi dan pendapat untuk mencapai tujuan perusahaan sebagai pemimpin yang dapat memotivasi karyawan tersebut dapat menerima, memahami dan mendengarkannya dan melakukan tindakan atas usaha karyawan tersebut. Memberikan pujian atau apresiasi atas yang dilakukan sebagai bentuk peningkatan motivasi bukan malah sebaliknya sehingga membuat karyawan kehilangan rasa percaya diri dan motivasi kerja. Maka dari itu perusahaan diharapkan memberikan jalan keluar berhubungan dengan meningkatkan motivasi karyawan namun dengan cara memberikan kepeduliannya terhadap tim kerja dalam organisasi sehingga karyawan dalam satu tim kerja merasa penting dan diperlukan dalam kelangsungan organisasi tersebut.

5.1.2.2 Directive leadership Terhadap Organizational Commitment Bagi karyawan pada perusahaan ABCDE.

Dalam hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari *directive leadership* terhadap *organizational commitment* bagi karyawan pada perusahaan ABCDE.

Berdasarkan hasil penelitian perusahaan disarankan untuk meningkatkan aspek DL2 yang menyatakan bahwa karyawan termasuk atas diberikan evaluasi

oleh atasan. Pemimpin disarankan untuk lebih berkontribusi secara menyeluruh yang mencakup penguasaan atas bidang – bidang kepemimpinan, seperti delegasi atau komunikasi di dalam menjalankan perusahaannya demi keberlanjutan perusahaan itu sendiri. Jika tidak, karyawan akan merasa kurang diperhatikan oleh pemimpinnya, tidak ada kontrol dan pengawasan dari pemimpinnya, yang mengakibatkan karyawan menjadi kurang *commit* dan berujung terjadinya *turnover*. memiliki *mean* terkecil, sehingga perusahaan diharapkan lebih memprioritaskan.

5.1.2.3 Participative leadership Terhadap Organizational Commitment Bagi karyawan pada perusahaan ABCDE.

Dalam hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari *participative leadership* terhadap *organizational commitment* bagi karyawan pada perusahaan ABCDE.

Berdasarkan hasil penelitian perusahaan disarankan untuk meningkatkan aspek PL5 yang menyatakan bahwa atasan saya membuat keputusan berdasarkan ide yang dia miliki. Pemimpin disarankan dapat menampung setiap ide/saran/aspirasi di terapkan kepada aturan, kebijakan, atau strategi perusahaan guna meningkatkan kemajuan organisasi di masa yang akan mendatang. Pemimpin lebih dapat menerapkan visi, misi, program dan tujuan organisasi

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan temuan yang peneliti temukan, Maka ada beberapa saran yang peneliti berikan untuk peneliti selanjutnya, diantaranya sebagai berikut:

1. Dapat menggunakan variabel lain untuk melihat seberapa berpengaruh hubungan organizational commitment terhadap perusahaan. Misalnya: *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*, Turnover terhadap *Organizational Commitment*, *Performances* terhadap *Organizational Commitment*.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan industri berbeda. perusahaan yang sudah memiliki produktivitas yang tinggi dan nama yang terkenal.

UMMN