

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka simpulan yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini: Pengaruh *Initiating Structure* terhadap *Komitmen Organisasional* PT.COCA-COLA BOTTLING INDONESIA JAWA TIMUR di Rungkut, diterima. Ketika sebuah organisasi memberikan karyawan dengan aturan dan prosedur yang berguna, maka hal ini membantu karyawan untuk meningkatkan persepsi karyawan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian cara-cara perilaku pemimpin dalam mengarahkan pengikutnya akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.
- 2) Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini: pengaruh *Role Stress* terhadap *Komitmen Organisasional* PT.COCA-COLA BOTTLING INDONESIA JAWA TIMUR di Rungkut, ditolak karena karyawan merasa bimbang tentang tugas-tugas mereka, harapan kinerja, tingkat kewenangan dan kondisi kerja yang lain maka, komitmen organisasionalnya akan turun.
- 3) Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini: Pengaruh *Initiating Structure* terhadap *Role Stress* PT.COCA-COLA

BOTTLING INDONESIA JAWA TIMUR di Rungkut, diterima, karena atasan menyediakan informasi kerja yang cukup luas untuk bawahan. Kekurangan informasi dapat menyebabkan bawahan mengalami ketidakpastian atau mungkin tekanan peran yang diakibatkan oleh informasi yang bertentangan atau tidak mengetahui apa yang diharapkan dari mereka..Maka hal ini, meningkatkan *Role Stress*.

4. Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini *Role Stress* Memediasi Pengaruh Initiating Structure Terhadap *Komitmen Organisasional* PT.COCA-COLA BOTTLING INDONESIA JAWA TIMUR di Rungkut, ditolak karena hubungan antara variable Eksogen dan Endogen menjadi tidak bermakna ketika mediator dimasukkan ke dalam model.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoritis

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran para akademisi untuk lebih memahami mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan *Initiating Structure* terhadap *Organizational Commitment* melalui *Role Stress* sehingga dapat diadakan penelitian lebih lanjut mengenai hal serupa di masa mendatang.
2. Penelitian ke depan perlu dengan menambah atau memasukkan konstruk variabel lain berupa konstruk eksogen yang dapat

berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga nilai koefisien determinasinya dapat lebih bervariasi secara signifikan dan dapat ditingkatkan rata-rata 0,90 dari hasil keseluruhan model

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah ada, saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Atasan mampu menjadi inspirasi dalam bekerja dan menentukan arah dan tujuan organisasi. Pemimpin mampu menunjukkan kapasitasnya untuk mendelegasikan tanggung jawab secara cermat serta menanamkan rasa memiliki organisasi yang kuat kepada karyawannya. Sikap pemimpin inilah yang mempengaruhi karyawan untuk sanggup berkomitmen terhadap organisasi mereka.
2. Atasan harus memperhatikan dan mempengaruhi *Role Stress* yang secara berlebihan yang dialami oleh karyawan agar bisa mengurangi *Role Stress* dan juga gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut harus menjelaskan harapan peran, prioritas peran metode yang digunakan untuk menilai penampilan peran dan akan jalan menuju pencapaian tujuan organisasi.
3. Perusahaan harus memperhatikan Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaannya agar lebih baik atasan menyediakan informasi kerja yang cukup luas untuk bawahan. Karena itu, ketika seorang karyawan merasakan *Initiating Structure* level tinggi

dari atasan, harapan diperjelas, upaya ke arah kerja sama tim ditingkatkan, dan karyawan mengidentifikasi dengan tujuan organisasi.

4. Pada pengujian pengaruh *Role Stress* dalam memediasi hubungan gaya *Initiating Structure* dengan *Organizational Commitment* juga didapat kesimpulan bahwa koefisien mediasi yang dihasilkan negative dan tidak signifikan berarti *Role Stress* tidak memediasi atau tidak ada pengaruh secara tidak langsung hubungan *Initiating Structure* antara *Organizational Commitment*.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Baihaqi, Muhammad, Fauzan., 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta) *Tesis* Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Dale, Kathleen dan Fox, Marilyn L., 2008, Leadership Style and Organizational Commitment: Mediating Effect Of Role Stress, *Jurnal Of Managerial Issues Vol. XX Number 1 Spring* :109-130
- Darwito., 2008., Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Rsud Kota Semarang)*Tesis* Universitas Diponegoro Semarang.
- Fahmi, 2009., Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang. *Tesis* Fakultas Ekonomi Universitas Guna Darma.
- Koesmono, H, Teman., 2007, Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya,*Jurnal Manajemendan Kewirausahaan, Vol. 9, No. 1,:* 30-40.
- Mariam, Rani., 2009, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) *Tesis* Universitas Diponegoro Semarang

Nugroho, M, Wahyu., 2009, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak *Tesis* Universitas Islam Negeri (UIN) Malang

Reza, Regina, Aditya., 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa *Tesis* Universitas Diponegoro Banjarnegara.

Renata., 2007, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi Pada Guru-Guru SMU Di Kota Surabaya, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.98, No. 1.; 49-61.

Robbins, S, dan Judge, T. A., 2008, Edisi 12, *Perilaku Organisasi* Jakarta: Salemba Empat Jakarta.

Sopiah, M., 2008, *Perilaku Organisasional* Yogyakarta: Penerbit Andi.

Tunjungsari, Peni., 2011, Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, *Jurnal The Influence Job Stress To The Employee's Job Satisfaction At Head Office* Vol. 1 No.1.,:1-14

Tobing, Diana, Sulianti, K..L., 2009, Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan

Nusantara III Di Sumatera Utara, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.11, No. 1, : 31-37.

Widyastuti, Hana, Chrysanti., 2003, *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang.*

Yamin, S., dan Kurniawan, H., 2009. *Structural Equation Modeling: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner Dengan Lisrel-PLS.* Jakarta: Salemba Infotek.