

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional sesuai dengan hipotesis pertama. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pengembangan prestasi bawahan, memicu kreatifitas, inovasi, dan memberi inspirasi bagi bawahan terbukti adalah tipe kepemimpinan yang dapat meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasional seorang karyawan. Hasil ini mendukung hipotesis 1
2. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional sesuai dengan hipotesis kedua. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen seorang karyawan yang muncul dari keinginannya sendiri secara emosional ingin terlibat dalam organisasi dapat meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasional seorang karyawan. Hasil ini mendukung hipotesis 2
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasional namun tidak dimediasi oleh komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa intensitas penerapan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap tingkat komitmen afektif karyawan PT. Santos Jaya

Abadi. Hal tersebut mengindikasikan perilaku pemimpin yang transformasional tidak mempengaruhi peningkatan komitmen afektif karena pemimpin pada PT. Santos Jaya Abadi kurang tanggap dalam mempromosikan jabatan ke karyawannya. Perilaku kewarganegaraan organisasional dapat ditingkatkan oleh kepemimpinan transformasional tanpa dipengaruhi komitmen afektif. Hasil ini tidak mendukung hipotesis 3

5.2 SARAN

Saran-saran yang dapat peneliti berikan terkait penelitian ini adalah :

1. PT Santos Jaya Abadi perlu meningkatkan kepemimpinan transformasional karena sebagai perusahaan yang tidak hanya *profit-oriented* namun juga menekankan hubungan baik antar karyawan maupun hubungan antar pemimpin dan bawahan. PT Santos Jaya Abadi harus lebih menekankan jiwa kepemimpinan transformasional untuk dimunculkan pada setiap pemimpin (manajer, supervisor, dsb). Kepemimpinan transformasional dapat ditingkatkan dengan cara mengikutkan para pemimpin dan calon pemimpin kepada pelatihan-pelatihan yang bersifat membangun kepemimpinan transformasional agar semakin memicu kinerja dan perilaku kewarganegaraan organisasional. Peneliti juga menyarankan untuk para pemimpin untuk memberikan sistem tambahan kepada bawahannya berupa sistem *reward* bagi karyawan yang mencapai hasil terbaik. Diberikan *punishment* bagi karyawan yang tidak mencapai target tertentu.

2. PT Santos Jaya Abadi perlu mengetahui komitmen yang dimiliki oleh para karyawan merupakan komitmen afektif yang orientasinya kepada keinginan sendiri atau komitmen yang bersifat terpaksa. PT Santos Jaya Abadi harus lebih menekankan komitmen yang dimiliki oleh karyawannya untuk lebih secara emosional dari diri karyawan itu sendiri dan bukan atas dasar paksaan. Peneliti juga menyarankan untuk pemimpin/*owner* melakukan perencanaan karir bagi setiap karyawan dengan membuat program jaminan hari tua khusus karyawan yang bekerja minimal 20 tahun untuk memotivasi komitmen para karyawan menghabiskan sisa karir mereka. Komitmen afektif juga sebaiknya ditingkatkan oleh pemimpinnya dengan lebih tanggap dalam mempromosikan jabatan bawahannya ke level yang lebih tinggi.
3. Bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian sejenis dengan mencari variabel independen yang dapat mempengaruhi variabel mediasi atau lebih lanjut dapat menambahkan variabel yang lain seperti budaya klan dan bisa mengembangkan penelitian yang dilakukan. Selain itu penelitian tentang kepemimpinan transformasional, komitmen afektif, dan perilaku kewarganegaraan organisasional sangat populer karena banyak perusahaan mulai menggunakan gaya kepemimpinan ini. Kepemimpinan transformasional yang ditingkatkan, komitmen afektif yang ditingkatkan, dan perilaku kewarganegaraan organisasional yang tinggi hasilnya akan meningkatkan kinerja dan menguntungkan untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron and Kenny, 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 51, No. 6: 1173-1182
- Bhaskara dan Sandroto, 2011. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Indosiar Visual Mandiri Departemen News, *Jurnal Integra* Vol. 1, No. 2, Desember 2011: 191-206
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Cetakan Keempat, Diponegoro : Universitas Diponegoro.
- Ganadi, M. dan Wulani, F. 2015. *Transformational or Transactional Leadership? Building Organizational and Professional Commitment of Teachers in Indonesia*, Kyoto Conference Program September 08-10 2015.
- Hair, dkk, 2009. *Multivariate Data Analysis* 7th Edition.
- Hilmi, 2011. Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Kewargaan Organisasional Di Politeknik Negeri Lhokseumawe di Politeknik Negeri Lhokseumawe, *Jurnal Perspektif Manajemen dan Perbankan* Vol. 2, No. 1, Maret 2011: 36-62
- Indriantoro dan Supomo, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akutansi & Manajemen*, Edisi pertama, Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Kaihatu dan Rini, 2007. 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, Maret 2007: 49-61.

- Kim, Hougyn, 2014. Transformational Leadership, Organizational Clan Culture, Organizational Affective Commitment, and Organizational Citizenship Behavior: A Case of South Korea's Public Sector, *Public Organiz Rev* 2014 14: 397–417.
- Kualitas Tenaga Kerja Teknologi Tinggi Masih Buruk, 2015, (<http://industri.bisnis.com/read/20150310/12/410332/kualitas-tenaga-kerja-teknologi-tinggi-masih-buruk>), Diakses tanggal 30 Juni 2016 13:14
- Lamidi, 2008. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organization Citizenship Behavior : Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol 8, No. 1, April 2008: 25-37
- Leithwood, k. & jantzi, d., & steinbach, r. (1999). *changing leadership for changing times*. philadelphia: open university press.
- Purnami, Rahayu S, 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional serta implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Politeknik Komputer Niaga LPKIA Bandung, *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis* - Vol. 04, No. 01. Maret 2013: pp 1-15
- Rahmi, B.Maptuhah, 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja, Universitas Udayana, Bali, Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No. 3. September 2013: 330-345
- Robbins and Judge, 2009. *Organizational Behavior*, 13th Edition, Pearson International Edition.
- Rini, dkk, 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) : Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang, *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1 April 2013: pp 69-73

- Sunyoto, Danang, 2012. *Analisis Data Ekonomi Dengan Program SPSS*, Cetakan pertama, Jakarta : Indeks Jakarta.
- 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 Maret 2009: 31-37
- Tri, Susilo, 2007, Analisis pengaruh faktor lingkungan fisik dan non fisik terhadap stress kerja pada pt. indo bali di kecamatan negara, kabupaten jimbaran, bali. Tekmapro : *Journal of Industrial Engineering and Management*, 2 (2). Pp: 95-100. ISSN 1907-5146
- Wulani, Fenika, 2004, Analisis Hubungan Politik dan Dukungan Organisasional dengan Sikap Kerja, Kinerja, dan Perilaku Citizenship Organisasional, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 8, No. 2, Desember: 97-130