BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kesejahteraan psikologis, identifikasi organisasi dan kepercayaan pada organisasi dengan jumlah responden sebanyak 125 karyawan pada PT Mutiara Agam. Setelah melakukan tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapat kesimpulan yang dirangkum sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Mutiara Agam.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis pada PT. Mutiara Agam.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap identifikasi organisasi pada PT. Mutiara Agam.
4. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kepercayaan pada organisasi pada PT. Mutiara Agam.
5. Kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Mutiara Agam.
6. Identifikasi organisasi tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Mutiara Agam..

7. Kepercayaan pada organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Mutiara Agam.
8. Kesejahteraan psikologis tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan trasformasional terhadap komitmen organisasi pada PT. Mutiara Agam..
9. Identifikasi organisasi tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan trasformasional terhadap komitmen organisasi pada PT. Mutiara Agam.
10. Kepercayaan pada organisasi tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan trasformasional terhadap komitmen organisasi pada PT. Mutiara Agam.

5.2. Implikasi Penelitian

5.2.1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan kepada kesimpulan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diajukan beberapa implikasi teoritis yaitu:

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada studi sebelumnya yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, kesejahteraan psikologis, identifikasi organsiasi, kepercayaan pada organisasi dan komitmen organisasi.
2. Selain itu, penelitian ini menegaskan teori perubahan sosial (*Social exchange theory*) akan mengimplikasikan bahwa karyawan diperlakukan dengan baik oleh perusahaan sehingga karyawan memiliki komitmen untuk memberikan balasan dengan perilaku positif melalui kinerja karyawan. Keinginan untuk mencapai adanya keseimbangan antara apa yang didapatkan dengan apa yang diinginkan dapat dijelaskan dengan teori perubahan sosial (*social exchange theory*). Dimana komitmen bisa dianggap sebagai bentuk timbal balik

karyawan (*employee reciprocity*) terhadap apa yang mereka terima dari organisasi (Blau 1964).

5.2.2 Implikasi Praktis

Bagi pimpinan diharapkan terus berusaha melakukan upaya dalam meningkatkan komitmen masing-masing karyawan pada perusahaan dimana mereka bekerja, hal tersebut sangat penting karena dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa komitmen organisasi yang dimiliki sebagian karyawan berada pada kategori sedang. Dalam hal ini dapat dilakukan upaya untuk mendorong meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan adalah dengan memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan, identifikasi organisasi dan kepercayaan pada organisasi. Dengan demikian tentu akan dapat mempengaruhi dari tingkat komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang mengikat seseorang pada tindakan yang relevan dengan satu atau lebih, sehingga menghubungkan komitmen organisasi dengan perilaku dan cara pekerja dapat berkomitmen pada berbagai target atau entitas (Kinicki & Fugate, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di PT. Mutiara Agam. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh karyawan PT. Mutiara Agam termasuk dalam kategori baik dengan TCR 80.18% terhadap komitmen organisasi. PT. Mutiara Agam perlu memperhatikan kesejahteraan psikologis dari karyawan agar tingkat komitmen organisasi semakin tinggi.

Kemudian identifikasi organisasi tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di PT. Mutiara Agam. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa dengan rendahnya tingkat identifikasi organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka akan mempengaruhi terhadap komitmen organisasi, identifikasi organisasi berada dalam kategori sedang dengan TCR 75.36% terhadap komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan PT. Mutiara Agam. Dimasa mendatang perlu memperhatikan item-item butir pernyataan pada identifikasi organisasi seperti item IO1 Saya menganggap diri sebagai orang PT Mutiara Agam dengan memiliki nilai TCR terendah yaitu 75.36% dengan kategori sedang.

Selain dari pada itu juga ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kepercayaan pada organisasi. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa tingkat kepemimpinan transformasional berada pada kategori cukup baik dengan TCR 76.25% terhadap kepercayaan pada organisasi. Dimasa mendatang perlu memperhatikan item-item butir pernyataan pada kepemimpinan transformasional seperti item KT5 Saya percaya dengan pemimpin meskipun ketika ada ketidakberesan pada PT Mutiara Agam dengan memiliki nilai TCR 72.50% dengan kategori cukup baik.

5.3. Keterbatasan dan Saran Penelitian

Sebagaimana pada penelitian umumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, diantaranya:

a. Penelitian yang dilakukan adalah pada PT. Mutiara Agam. Hasil penelitian yang ditemukan belum tentu sama dengan tempat penelitian lainnya. Dengan

demikian, bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan dan memodifikasi dari model penelitian ini untuk dapat diuji secara empiris pada perusahaan lainnya.

b. Jumlah responden yang ada pada penelitian adalah sebanyak 125 responden, bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan dari jumlah responden yang digunakan agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

c. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban kuesioner.

d. Penelitian ini hanya meneliti kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan kesejahteraan psikologis, identifikasi organisasi dan kepercayaan pada organisasi sebagai variabel mediasi. Kemudian pada penelitian hanya menggunakan satu variabel dependen dan tiga variabel mediasi. Maka dari itu pada peneliti berikutnya agar menambahkan variabel lainnya seperti variabel moderasi yang mempengaruhi komitmen organisasi.