

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh variabel kepemimpinan etis, kepuasan kerja dan iklim etis terhadap perilaku menyimpang di tempat terjadinya komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dengan jumlah responden sebanyak 98 orang karyawan-karyawati PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit Padang. Setelah melalui tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapat kesimpulan yang dirangkum sebagai berikut:

1. Kepemimpinan etis berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja
2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja
3. Iklim Etis tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja
4. Kepemimpinan etis tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
6. Iklim Etis berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
7. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja
8. Komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan etis dan perilaku menyimpang di tempat kerja pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit Padang

9. Komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku menyimpang di tempat kerja pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit Padang

10. Komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara iklim etis etis dan perilaku menyimpang di tempat kerja pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit Padang

1.2 Implikasi Penelitian

a. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada studi sebelumnya yang berkaitan dengan kepemimpinan etis, kepuasan kerja, iklim etika, komitmen organisasi, dan perilaku menyimpang karyawan. Selain itu, penelitian ini menegaskan teori teori pembelajaran sosial (Bandura, 1977), dimana pada penelitian ini yang mana kesimpulan satu, variabel kepemimpinan etis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja ditemukan telah memberikan kontribusi yang mendukung teori pembelajaran sosial Bandura, selain itu kesimpulan tujuh juga memberikan kontribusi teori dengan temuan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.

Selanjutnya kesimpulan lima dan enam ditemukan juga berkontribusi terhadap teori pertukaran sosial (Blau, 1964). Dimana pada kesimpulan ditemukan bahwa kepuasan kerja dan iklim etis berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini juga menegaskan temuan penelitian sebelumnya bahwa perilaku menyimpang di tempat kerja dapat dikurangi dengan penerapan kepemimpinan etis yang tinggi, dan didukung oleh komitmen organisasi yang tinggi.

b. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan masukan bagi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit Padang dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan-keputusan dimasa yang akan mendatang, supaya tingkat perilaku menyimpang di tempat kerja dapat menurun.

Untuk menurunkan perilaku menyimpang di tempat kerja pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk dapat dilakukan dengan cara mempertinggi kepemimpinan etis dan meningkatkan komitmen organisasi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit Padang.

Memperkuat kepemimpinan etis dapat dilakukan dengan cara yang pertama melalui rekrutmen dan seleksi, dimana calon pemimpin yang akan direkrut dipilih berdasarkan karakter dan dimensi-dimensi yang dimiliki oleh pemimpin etis. Kedua, melakukan berbagai pelatihan kepemimpinan etis seperti pengambilan keputusan etis yang dapat meningkatkan peran pemimpin sebagai orang yang bermoral, jujur, dapat dipercaya, peduli, ideal, bijaksana, berperilaku etis, adil, dan bertindak sebagai manajer moral. Orang-orang mungkin tidak semuanya setuju dengan setiap keputusan yang dibuat, tetapi semakin transparan dan jujur pemimpin maka akan semakin terikat pada nilai-nilai yang telah ditetapkan, dan karyawan akan semakin akan memahami dan menghormati keputusan tersebut. Itulah inti dari kepemimpinan yang etis. Hal ini dapat dilihat melalui kemampuan untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan etika, menerapkan penghargaan dan hukuman, memperhatikan kode etik dan kemampuan untuk menjadi panutan (perilaku etis) bagi karyawan. Perhatian utama dari pemimpin adalah untuk meningkatkan komunikasi yang intensif dengan bawahan untuk

membahas nilai-nilai yang ada dalam organisasi, untuk melakukan fungsi kontrol dengan mengoptimalkan sistem hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan dan penghargaan bagi karyawan yang mematuhi standar etika, dan terakhir, menjadikan pemimpin sebagai teladan perilaku yang baik.

Hal ini juga dapat dilihat melalui kemampuan untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan etika, menerapkan penghargaan dan hukuman, memperhatikan kode etik dan kemampuan untuk menjadi panutan (perilaku etis) bagi karyawan. Perhatian utama dari pemimpin adalah untuk meningkatkan komunikasi yang intensif dengan bawahan untuk membahas nilai-nilai yang ada dalam organisasi, untuk melakukan fungsi kontrol dengan mengoptimalkan sistem hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan dan penghargaan bagi karyawan yang mematuhi standar etika, dan terakhir, menjadikan pemimpin sebagai teladan perilaku yang baik.

Sedangkan meningkatkan komitmen organisasi bagi karyawan untuk meningkatkan psikologisitas dalam organisasi dengan beberapa program dan kegiatan yang dapat menghasilkan motivasi dan komitmen karyawan untuk organisasi.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kepuasan kerja dan iklim etis berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Dimana dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit Padang perlu dengan cara memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan iklim etis yang ada pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit Padang.

Adapun cara yang mungkin dapat diterapkan dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan antara lain dengan memperhatikan kepuasan kerja ekstrinsik karyawan seperti pengakuan prestasi, melakukan pelatihan dan pengembangan mungkin dengan cara pelatihan kreatifitas, pelatihan bahasa asing, pelatihan teknologi dan sebagainya.

Sedangkan peningkatan iklim etis dalam organisasi dapat dilakukan dengan cara menciptakan hubungan timbal balik yang baik antara atasan dan bawahan, menciptakan rasa kekeluargaan yang kuat antara civitas organisasi, menciptakan fasilitas fisik yang aman,nyaman dan bersih.Internalisasi nilai-nilai etika dalam budaya kerja adalah upaya menciptakan iklim etis dalam suatu organisasi yang mampu menciptakan persepsi terhadap anggota organisasi; tentang bagaimanaberperilaku dengan benar dan etis dalam organisasi, dan bagaimana organisasi mengatasi masalah etika yangtercermin dalam kondisi iklim.Selain itu, juga perlu untuk melakukan hukum dan kode etik dalam pelaksanaanpekerjaan juga untuk menegakkan kepatuhan dengan aturan yang berlaku.Tidak lupa, kita juga perlumemprioritaskan kepentingan organisasi serta membawa fleksibilitas dalam prinsip-prinsip etika.

1.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

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

1. Penelitian ini dilakukan pada PT. Japfa Comfeed Indoneia Tbk unit Padang, jadi hasil penelitian ini belum tentu berlaku sama pada PT. Japfa Comfeed Indoneia Tbk unit lainnya. Oleh sebab itu, disarankan untuk mereplikasi model penelitian ini untuk menguji secara empiris pada unit lainnya.

2. Jumlah responden dalam penelitian tergolong kecil (98 responden) sehingga dapat mempengaruhi ketepatan hasil yang diperoleh, sehingga disarankan untuk meneliti responden lebih dari 200 dalam rangka mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Penelitian ini hanya meneliti kepemimpinan etis, kepuasan kerja dan iklim etis sebagai variabel penentu perilaku menyimpang di tempat kerja, sehingga disarankan pada penelitian berikutnya menambahkan variabel lainnya seperti budaya organisasi, karakteristik pekerjaan dan sistem pengendalian perusahaan.
4. Hasil yang didapatkan melalui penelitian ini belum mewakili teori secara keseluruhan. Dimana masih ditemukan lima hasil yang bertolak belakang dengan teori yang ada.
5. 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.
6. Kesungguhan responden saat pengisian kuisisioner yang berada diluar jangkauan peneliti untuk mengontrilnya sehingga jawaban yang diberikan oleh responden kadang tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
7. Pencarian data terkait literatur yang mendukung hipotesis yang ditolak masih sangat sedikit.
8. Sedangkan dari metode analisa data, SmartPLS hanya bisa membaca data excel dalam bentuk csv saja.