

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan jumlah responden sebanyak 73 orang ASN dilingkup Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Setelah melalui tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapat kesimpulan yang dirangkum sebagai berikut:

- Hipotesis 1 pada penelitian ini diterima dimana ditemukan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- Hipotesis 2 pada penelitian ini diterima dimana ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh *positif* dan *signifikan* terhadap kepuasan kerja.
- Hipotesis 3 pada penelitian ini diterima dimana ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh *negative* dan *signifikan* terhadap komitmen organisasi.
- Hipotesis 4 pada penelitian ini diterima dimana ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh *negative* dan *signifikan* terhadap kepuasan kerja.
- Hipotesis 5 pada penelitian ini diterima dimana ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- Hipotesis 6 pada penelitian ini diterima dengan kata lain kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, dimana ketika kepemimpinan transformasional semakin

baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, selain itu juga ikut berdampak pada meningkatkan komitmen organisasi pegawai.

- Hipotesis 7 diterima karena hasil dimana Kepuasan kerja terbukti dalam memediasi pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi, dengan kata lain ketika stress kerja semakin tinggi maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai, selain itu juga ikut berdampak pada menurunnya komitmen organisasi pegawai. Sehingga hipotesis 7 dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif di temukan bahwa nilai TCR dari variable kepemimpinan transformasional 66.75, yang termasuk dalam kategori cukup baik sementara itu kepuasan kerja memiliki nilai TCR 64.72 dan komitmen organisasi 60.93 yang jika dikonformasikan dengan pendapat Arikunto (2006) tergolong kedalam kategori rendah. Hal ini peneliti duga disebabkan karena dominan pegawai pada biro organisasi merupakan tenaga honorer kategori III sudah bekerja sejak tahun 2000 dan baru diangkat pada tahun 2010 menjadi PNS sehingga dengan masa kerja yang sudah lama namun dengan pangkat dan golongan yang masih rendah, serta peneliti menduga bahawa timbul rasa kejenuhan dari ASN yang sudah menetap di Biro Organisasi untuk waktu yang lama. Sehingga peneliti menduga ini salah satu penyebab rendahnya nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) dari penelitian ini termasuk dalam kategori rendah.

5.2 Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Temuan pada penelitian ini dapat berkontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang keilmuan yang meneliti perilaku organisasi sebagai dasar pemahaman hubungan antara kepemimpinan transformasional,

stress kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Temuan dari penelitian ini sejalan dengan teori pertukaran sosial, dimana Blau (1964) mengemukakan *social exchange* sebagai pandangan karyawan ketika mereka diperlakukan baik oleh organisasi maka akan memberikan balasan berupa perilaku-perilaku yang bersifat positif. Selain itu, teori pertukaran merupakan teori yang berkaitan dengan tindakan sosial yang saling memberi atau menukar objek-objek yang mengandung nilai-nilai antar-individu berdasarkan tatanan sosial tertentu (Wirawan, 2012).

Selain itu hasil penelitian ini dapat memperkuat teori pertukaran sosial yang telah banyak digunakan oleh peneliti terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Suhermin (2014) yang menggunakan teori pertukaran sosial dalam meneliti dampak terhadap sikap dan perilaku organisasi, dengan tujuan yang ingin dicapai 1) Untuk menganalisis pengaruh langsung dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja 2) Untuk menganalisis pengaruh langsung pertukaran pemimpin-anggota 3) Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi 4) Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung pertukaran pemimpin-anggota terhadap komitmen organisasi.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan masukan bagi pejabat / pemimpin yang berwenang di Biro Organisasi diantaranya :

1. **Kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat**

Sebagai level pimpinan tertinggi pada Biro Organisasi Sekretariat Dalam Daerah untuk meningkatkan tingkat komitmen pada ASN Biro Organisasi, dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan

dimensi *satisfaction with pay* yang tergolong dalam kategori sangat tidak puas, dengan kata lain Kepala Biro Organisasi Setda Prov. Sumbar harus memperhatikan kepuasan kerja dari ASN dengan meningkatkan pembayaran akan beban kerja atau lembur serta bonus untuk ASN yang memiliki beban kerja berlebih. begitu juga dengan *satisfaction with promotion* yang memiliki nilai yang termasuk dalam kategori rendah atau sangat tidak puas, upaya yang harus dilakukan pimpinan adalah memperhatikan dan membenahi skema dari promosi ASN pada Biro Organisasi dengan memperhatikan norma-norma hukum serta aturan yang berlaku saat ini.

2. Kepala Bagian

Selain itu Kepala Bagian sebagai level kedua setelah kepala biro juga berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi dari ASN di biro organisasi, diantaranya dengan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dengan memperhatikan dimensi *indikator intellectual stimulation* dari kepemimpinan transformasional yang berdasarkan nilai tingkat capaian responden termasuk dalam kategori tidak baik, hal membuktikan kemampuan pemimpin dalam mendorong pegawai untuk kreatifitas dan selalu inovatif dalam bekerja tidak baik, Selain itu upaya untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional juga dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional melalui *indikator intellectual stimulation* dengan kata lain bahwa kemampuan pemimpin pada Biro Organisasi dalam mendorong bawahan untuk menggunakan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan termasuk dalam kategori sangat tidak baik sehingga ini perlu ditingkatkan.

3. Kepala Sub Bagian

Selain itu kepala sub bagian sebagai level pimpinan terendah yang langsung berhadapan dengan staf di biro organisasi juga harus memperhatikan tingkat stress kerja dari ASN mengingat kepala sub bagian sebagai koordinator yang langsung mendistribusikan pembagian tugas kepada ASN di lingkungan Biro Organisasi, dengan menurunkan tingkat stress kerja maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat dan membuat komitmen organisasi menjadi tinggi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif stress kerja pada ASN di Biro Organisasi termasuk dalam kategori sedang.

Oleh karena itu diperlukan tindakan-tindakan yang cepat untuk memperbaiki hasil temuan dari penelitian ini, baik berupa kebijakan maupun penetapan peraturan untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai, karena komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

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

1. Penelitian ini dilakukan pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, dengan kata lain hasil penelitian ini belum tentu berlaku sama pada Bagian Organisasi Kabupaten atau Kota lainnya dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan organisasi perangkat daerah lainnya dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Oleh sebab itu, disarankan untuk mereplikasi model penelitian ini untuk menguji secara empiris pada organisasi perangkat daerah lainnya misalnya pada Organisasi di sektor

publik yang memiliki jumlah karyawan yang banyak sehingga banyak jumlah responden yang dapat digunakan dalam melakukan penelitian.

2. Jumlah responden dalam penelitian tergolong kecil (73 responden) sehingga dapat mempengaruhi ketepatan hasil yang diperoleh, Oleh sebab itu peneliti mengharapkan untuk peneliti yang berikut agar meningkatkan sampel dan populasi penelitiannya, sehingga mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Penelitian ini hanya meneliti kepemimpinan transformasional, stress kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel penentu komitmen organisasi, sehingga disarankan pada penelitian berikutnya menambahkan variabel budaya organisasi, kepemimpinan etis, keterlibatan kerja, sebagai variabel penentu ,etos kerja, OCB sebagai penentu dari variable komitmen organisasi.
4. Analisis data pada penelitian ini menggunakan software Smart-PLS 3.2.8 yang mengabaikan normalitas data, sehingga pada penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan untuk menggunakan program AMOS dan LISREL untuk menganalisis data.