

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

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

1. Variabel integritas perilaku pemimpin memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif pada karyawan House Of Wok di Surabaya. Dari hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki pemimpin yang berintegritas selama bekerja di perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini didukung.
2. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif pada karyawan House Of Wok di Surabaya. Dari hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki pemimpin yang transformasional selama bekerja, sehingga karyawan tersebut memiliki rasa pengabdian pada pekerjaan dan perusahaannya. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini didukung.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Akademik

Penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sejenis atau sama bahkan dapat dijadikan penelitian lebih lanjut khusus berkaitan konsep atau teori yang mendukung pengetahuan manajemen sumber daya manusia, yaitu mengenai integritas perilaku, kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif.

Selain itu, penelitian selanjutnya hendaknya juga meneliti kepuasan kerja sebagai variabel moderasi atau mediasi dengan menggabungkan penelitian ini dengan penelitian lain yang telah dilakukan, sehingga dengan adanya kepuasan kerja dapat mengukur komitmen afektif karyawan secara akurat.

5.2.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. House Of WOK di Surabaya, pada pernyataan integritas perilaku pemimpin yang rendah mengenai “Atasan langsung saya menempatkan dirinya sama dengan nilai-nilai yang dia katakan” hendaknya pemimpin dapat menjadi panutan bagi bawahannya sehingga bawahan tidak menilai pemimpinnya sebagai orang yang hanya bisa berbicara dan berteori saja tetapi tidak melakukan. Pemimpin dapat melakukan hal yang sederhana agar dapat menjadi panutan bagi bawahan seperti tidak datang terlambat saat bekerja, berpakaian yang rapi, dan berbicara yang baik dengan bawahan. Apabila pemimpin melakukan hal-hal yang sederhana tersebut maka bawahan akan merasa bangga dengan pemimpin serta perusahaan tempat dirinya bekerja, sehingga hal ini dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan dalam jangka panjang.
2. House Of WOK di Surabaya, berdasarkan pernyataan kepemimpinan transformasional yang rendah mengenai “Atasan langsung menantang saya untuk memikirkan masalah lama dengan cara baru”. Hal tersebut perlu diperhatikan oleh atasan langsung karyawan dengan melakukan pendekatan dan pendampingan kepada karyawan ketika karyawan memiliki kesulitan atau masalah

di dalam pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan pelatihan sesuai dengan bidang profesi masing-masing karyawan. Perusahaan juga dapat memberikan kegiatan *outbound* bagi karyawan karena kegiatan *outbound* dapat menyegarkan beban kerja dan meningkatkan kerja sama antar karyawan selama bekerja. Melalui pendekatan, pendampingan, pelatihan dan kegiatan *outbound* yang diberikan oleh perusahaan maka komitmen afektif karyawan nantinya akan meningkat. Karyawan akan merasa bahwa perusahaan sungguh-sungguh memperhatikan dirinya dan ingin agar dirinya lebih berkembang dan maju dari sebelumnya sehingga pada akhirnya karyawan tidak hanya bekerja untuk mencari materi saja tetapi juga mewujudkan kinerja yang baik dengan memberikan seluruh kemampuan dan pengetahuannya demi keberhasilan perusahaan.

3. Studi ini juga memiliki keterbatasan yaitu hanya meneliti dua variabel yang berkaitan dengan pimpinan dan komitmen. Penelitian selanjutnya bisa meneliti variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, misalnya kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasional dan dukungan sosial perusahaan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, No. 63. PP: 1-18
- Ganadi, M. dan Wulani, F. 2015. Transformational or Transactional Leadership? Building Organizational and Professional Commitment of Teachers in Indonesia. *Kyoto Conference Program*. Japan: September 08-10.
- Gunawan, R. 2011. *Keep Your Best People* (Makna di Dalam Tempat Kerja). Ed. Ke-1. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Harianti, A., Veronica, M.S., Nur., Setiawan, S., Iskandar, D. 2012. *Statistika II*. Ed. Ke-1. Penerbit CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Hartanto, F.M. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebajikan dan Potensi Insani*. Ed. Ke-1. Penerbit PT Mizan Pustaka. Bandung.
- Herjanto, E. 2008. *Manajemen Operasi*. Ed. Ke-3. Penerbit PT Grasindo. Jakarta.
- Hermawan, A. 2005. *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. PT Grasindo. Jakarta.
- Hidayat, T dan Istiadah, N. 2011. *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 19 Untuk Mengolah Data Statistik Penelitian*. Penerbit Mediakita. Jakarta.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Keraf, A.S. 1998. *Etika Bisnis: Tuntutan dan Relevansinya*. Ed. Ke-1. Penerbit Kanisius. Yogyakarta.
- Kuswadi dan Mutiara, E. 2004. *Delta: Delapan Langkah dan Tujuh Alat Statistik Untuk Peningkatan Mutu Berbasis Komputer*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.

- Leroy, H., Palanski, M. E. & Simons, T. 2012. Authentic Leadership and Behavioral Integrity as Drivers of Followers Commitment and Performance. *Journal of Business Ethics*, 107(3). PP. 255-264.
- Oceani, N.M.P dan Sriathi, A.A.A. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Di Bagian Housekeeping Pada Hotel Bali Dynasty Resort Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4, No. 10. PP.2912-2927.
- Oktavia, N. 2015. *Sistematika Penulisan Karya Ilmiah*. Penerbit Deepublish. Yogyakarta.
- Prabowo, A. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Prijosaksono, A. dan Mardianto, M. 2005. *The Power of Transformation*. Penerbit PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Priyatno, D. 2014. *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Penerbit CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Riaz, T., Akram, M.U., Ijaz, H. 2011. Impact of Transformational Leadership Style On Affective Employee's Commitment: An Empirical Study of Banking Sector In Islamabad (Pakistan). *The Journal of Commerce*. Vol. 3, No. 1. PP.43-51.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2008a. *Perilaku Organisasi*. Ed. Ke-12. Buku 1. Penerjemah: Diana A, Ria C, dan Abdul R. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- , 2008b. *Perilaku Organisasi*. Ed. Ke-12. Buku 2. Penerjemah: Diana A, Ria C, dan Abdul R. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Sarwono, J. 2011. *Mixed Methods: Cara Menggabung Riset Kuantitatif dan Riset Kualitatif Secara Benar*. Penerbit PT Elex Media Komputindo. Jakarta.

- Siagian, D dan Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Simons, T., Friedman, R., Liu, L. A., & Parks, M. (2007). Racial Differences in Sensitivity to Behavioral Integrity: Attitudinal Consequences, In-group Effects, and "Trickle Down" Among Black and non-Black Employees. <http://scholarship.sha.cornell.edu/articles/722>. Diakses: 10 Mei 2016.
- Soekarso dan Putong, I. 2015. *Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis*. Ed. Ke-1. Volume 1. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Suharjo, B. 2008. *Analisis Regresi Terapan Dengan SPSS*. Ed. Ke-1. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Supranto, J. 2000. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Ed. Ke-6. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- , 2007. *Statistik Untuk Pemimpin Berwawasan Global*. Ed. Ke-2. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Suseno, M.N dan Sugiyanto. 2010. Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*. Vol. 37, No. 1. PP.94-109.
- Susilo Tri. 2012. Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada PT. Indo Bali di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali. <http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/tekmapro/article/view/262>. Diakses: 9 Agustus 2016.
- Yang, F.H., Tsai, Y.S., Liao, W.S. 2014. Examining The Mechanisms Linking Behavioral Integrity and Affective Commitment: The Mediating Role of Charismatic Leadership. *The International Journal of Organizational Innovation*. Vol. 6, No. 3. PP. 153-173.