

BAB V

KESEIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan spiritual atasan dengan komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,538 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) nilai tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan spiritual maka semakin tinggi pula komitmen kerja pada karyawan di PT X. Karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinan spiritual atasan dengan baik dimana karyawan mendapatkan motivasi, dan arahan sehingga berperilaku searah mencapai tujuan organisasi dalam bentuk komitmen organisasi.

Hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT X memiliki komitmen organisasi sedang sebesar 97,14% dan persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan spiritual atasan sedang sebesar 100%. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,290 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi menunjukkan kontribusi 29% terhadap persepsi karyawan terhadap kepemimpinan spiritual dan sisanya 71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti seperti karakteristik personal, karakteristik pekerjaan dan peran, karakteristik strukturan organisasi, pengalaman kerja, dan dukungan organisasi.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi subjek

Bagi karyawan PT X, penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan untuk dapat lebih meningkatkan komitmen organisasi, dan tanggung jawab pada perannya di PT X sehingga akan tertanam rasa kecintaan terhadap pekerjaan, dan mampu mewujudkan tujuan visi PT X.

2. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan, komitmen organisasi menyumbang kesuksesan dan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan, maka perusahaan perlu memperhatikan tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan pimpinan melalui aspek cinta aluristik berupa penghargaan karyawan teladan secara rutin satu tahun sekali, karena dua tahun terakhir tidak diadakan acara tersebut, memberikan KPR pada karyawan yang belum memiliki rumah dengan syarat lama berkerja ini akan memunculkan komitmen organisasi pada diri karyawan dalam aspek komitmen berkelanjutan dan aspek komitmen afektif, membayar upah lembur karyawan level *staff* sesuai dengan nominal yang proposional, pemimpin mendorong karyawan untuk mewujudkan visi organisasi dengan memberikan contoh yang baik untuk karyawannya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan faktor lain diantaranya karakteristik personal, karakteristik pekerjaan dan peran, karakteristik strukturan organisasi, pengalaman kerja, dukungan organisasi untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada karyawan.