

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa:

1. Terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transaksional dengan loyalitas karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka, dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,540$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hubungan positif pada persepsi terhadap gaya kepemimpinan transaksional dengan loyalitas karyawan menggambarkan bahwa semakin positif gaya kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi loyalitas karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka. Sebaliknya semakin negatif gaya kepemimpinan transaksional maka semakin rendah loyalitas karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka.
2. Besarnya koefisien determinasi (R^2) atau sumbangan efektif sebesar 0,291 atau 29,1% dari persepsi terhadap gaya kepemimpinan transaksional untuk loyalitas karyawan dan sisanya 70,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu: karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan atau peran, karakteristik desain organisasi atau perusahaan, pengalaman dan lingkungan kerja, kompensasi, rasa kekeluargaan, tempat kerja yang nyaman, dan rekan kerja yang bersahabat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan dengan loyalitas dalam kategori rendah (52,0%), oleh karena itu, karyawan disarankan untuk meningkatkan loyalitas dengan cara: menggunakan waktu sebaik-baiknya untuk pekerjaan dan tidak menggunakan waktu di luar kantor untuk kepentingan pribadi, ketika mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaannya, sebaiknya karyawan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan, karyawan memiliki tingkat kejujuran dan pengabdian yang tinggi, serta karyawan sebaiknya menghormati atasan, dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka.

2. Bagi Pimpinan PT. Rifan Financindo Berjangka

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan yang memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan transaksional dalam kategori rendah (28,0%), oleh karena itu, pimpinan PT. Rifan Financindo Berjangka disarankan untuk menciptakan sosok pemimpin dengan karakteristik gaya kepemimpinan transaksional dengan cara menekankan pada aspek *management by exception* (memusatkan perhatiannya pada keluhan-keluhan, dan kegagalan-kegagalan terhadap standar yang ada) dan *contigent reward* (memberikan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada, dan merundingkan dengan bawahan, cara mencapai target kinerja) sebelum melakukan pendekatan transformasional yang lebih menuntut upaya dan kinerja dari karyawan sebab dengan pendekatan tersebut akan menciptakan pembelajaran organisasi yang lebih baik, sehingga menciptakan kepemimpinan yang lebih baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil sumbangan efektif sebesar 29,1% dari persepsi terhadap gaya kepemimpinan transaksional untuk loyalitas karyawan dan sisanya 70,9% dipengaruhi oleh faktor

lainnya, oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang variabel loyalitas karyawan agar dapat lebih mengkaji dalam jangkauan dan referensi yang lebih luas, dengan mengaitkan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan loyalitas karyawan, seperti: karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan atau peran, karakteristik desain organisasi atau perusahaan, pengalaman dan lingkungan kerja, kompensasi, rasa kekeluargaan, tempat kerja yang nyaman, dan rekan kerja yang bersahabat.