

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi di PT Pandungo Mitra Utama. Gaya kepemimpinan ini menciptakan rasa percaya diri, komitmen, dan loyalitas, memainkan peran kunci dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kontribusi positif terhadap pertumbuhan organisasi.
2. Dalam konteks lingkungan kerja di PT Pandungo Mitra Utama, penelitian ini menegaskan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan karyawan dan dirancang dengan baik dapat menjadi katalisator penting dalam meningkatkan tingkat komitmen organisasional.
3. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di perusahaan ini. Kepuasan kerja, yang mencerminkan evaluasi positif terhadap karakteristik pekerjaan, membentuk dasar untuk komitmen karyawan, baik dalam aspek profesional maupun terhadap organisasi secara keseluruhan. Kesimpulan ini memberikan pandangan penting dalam meningkatkan komitmen karyawan melalui perbaikan kepuasan kerja di PT Pandungo Mitra Utama.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan dan belum mencapai tingkat kesempurnaan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat menjadi peluang untuk penelitian di masa mendatang. Beberapa keterbatasan penelitian meliputi:

1. Penelitian ini dilakukan di PT Pandungo Mitra Utama, dan hasilnya mungkin tidak dapat secara langsung diterapkan pada organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda. Keterbatasan ini membatasi generalisasi temuan penelitian ini pada konteks spesifik tempat penelitian dilakukan.
2. Penelitian ini terbatas pada kerangka teori tertentu yang mendasari hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Terdapat potensi bahwa faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini juga memengaruhi komitmen organisasi.

## **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyajikan beberapa masukan dan rekomendasi sebagai pertimbangan untuk meningkatkan kualitas penelitian di masa mendatang. Saran ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi peneliti yang akan melakukan studi selanjutnya.

1. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Dalam melanjutkan penelitian ini, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan konteks penelitian. Menggali hubungan antara variabel-

variabel yang sama dalam industri atau sektor yang berbeda dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik. Selain itu, peneliti dapat mempertimbangkan penggunaan desain penelitian yang beragam, seperti studi longitudinal atau eksperimental, untuk menggali dinamika dan kausalitas yang lebih mendalam. Selain itu, perlu untuk memasukkan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, seperti perubahan kebijakan organisasi atau tren pasar, guna mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

## 2. Saran untuk PT Pandungo Mitra Utama

- a. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam meningkatkan kepemimpinan untuk memperkuat komitmen organisasi, terdapat dua aspek yang perlu diperhatikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama. Pertama, penting bagi pemimpin untuk menjadi contoh teladan bagi anggota tim. Pemimpin harus memperlihatkan perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai organisasi serta menunjukkan dedikasi dan integritas dalam setiap tindakan mereka. Ini akan membangun kepercayaan dan mengilhami anggota tim untuk mengikuti jejak pemimpin mereka. Kedua, penting bagi pemimpin untuk memperhatikan anggota tim sebagai individu yang unik. Ini mencakup memahami kebutuhan, harapan, dan aspirasi masing-masing anggota tim serta memberikan dukungan dan bimbingan yang sesuai. Dengan memberikan perhatian yang individual, pemimpin dapat menciptakan ikatan yang kuat antara anggota tim dan organisasi, yang

pada gilirannya akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

- b. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam meningkatkan kepemimpinan, terutama berdasarkan temuan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, perlu diperhatikan dua aspek yang menjadi sorotan dari hasil pengujian hipotesis. Pertama, penting bagi pemimpin untuk memastikan bahwa lingkungan kerja dapat tertata dengan baik. Ini mencakup upaya dalam membangun atmosfer kerja yang terstruktur, aman, dan inklusif, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan didukung. Keteraturan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas, kolaborasi, dan rasa keterikatan terhadap organisasi. Kedua, pemimpin perlu memperhatikan bagaimana kebijakan perusahaan memengaruhi kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan rekan kerja. Kebijakan yang jelas, mendukung, dan dapat dimengerti oleh seluruh anggota organisasi akan memfasilitasi proses adaptasi dan integrasi antarindividu dalam tim. Hal ini akan memperkuat hubungan antaranggota tim, meningkatkan komunikasi, serta memperkuat ikatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Terdapat dua aspek penting yang harus diperhatikan dalam

meningkatkan kepemimpinan. Pertama, pemimpin harus memastikan bahwa pekerjaan yang ditawarkan sangat menarik bagi karyawan. Hal ini dapat dicapai dengan memperhatikan kebutuhan individu, memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan ekspresi kreativitas dan inovasi. Kedua, pemimpin perlu memberikan kesempatan yang memadai bagi karyawan untuk memperluas keahlian mereka. Ini bisa dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan serta memberikan proyek-proyek yang menantang yang memungkinkan pengembangan keterampilan baru.

## DAFTAR RUJUKAN

- Asraka, F. K. (2023). *GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI CV. KAROSERI LAKSANA*. 2(8), 1–23.
- Safira, B., & Adlina, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Medan. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 2(6), 373-388.
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Daslim, C., Okta, M. A., Goh, T. S., Culture, O., Environment, W., & Commitment, O. (2023). *The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Organizational Commitment at PT. Medan's Throne of Eternal Success*. 6(1), 136–146.
- Fatimah Maulyan, F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40-50. <https://doi.org/10.51977/jsm.v1i1.83>
- Gitau, A. N., & Monari (Ph.D), D. D. G. (2019). Determinants of Employee Commitment in Constitutional Commissions in Kenya. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 6(2). <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v6i2.1239>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(3), 84-101.
- Hanaysha, J. (2022). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Indrianingsih, A., & Yuniyanto, A. (2022). Pengaruh modal psikologi , kepuasan kerja dan stres kerja. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2016), 419–432.
- Irawan, F., & Ie, M. (2022). The Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment. *Proceedings of the 3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)*, 655(July). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220404.232>
- Khan, P., Qayyum, N., Malik, F., Khan, T., Khan, M., & Tahir, A. (2019). Incidence

- of Anxiety and Depression Among Patients with Type 2 Diabetes and the Predicting Factors. *Cureus*, 11(3): 1–8
- Komala, D. Y. P. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional Untuk Pengembangan Pendidikan Karakter. *Jurnal Sosial Teknologi*, 3(11), 905-910.
- Nababan, H. S., Simanjuntak, R., & Pane, D. S. P. (2022). Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 9–17. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.6902>
- Novitasari, D., Fahlevi, M., Nagoya, R., Surya Wanasida, A., Purwanto, A., & Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan, J. (2021). The Role of Financial Compensation, Work Motivation, and Work Discipline on Performance through Teacher Personality: Evidence from Indonesian Elementary Schools. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(12), 2975–2985.
- Ramadani Rachmah, A., Sudiro, A., & Amanah Jiwa Juwita, H. (2022). The effect of transformational leadership on organizational commitment: Mediating role of job stress and job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 11(8), 102–112. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i8.2134>
- Sabri, Sumardin, H. M. (2021). Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Psychology and Education Journal*, 58(1), 5254–5259. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i1.1779>
- Sifa Aprilliana. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi*. 10(3), 6.
- Siregar, H., Ngaliman, N., Satriawan, B., & Indrayani, I. (2022). the Effect of Work Facilities, Work Environment and Transformational Leadership on Organizational Commitment Through Job Satisfaction As an Intervening Variable for Environmental and Forestry Service Employees Riau Islands Province. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology (IJSET)*, 1(12), 737–746. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i12.79>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & RnD*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suprabowo, T., & Muktar, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Millennial Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Megaindo Gemilang Lestari. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 403. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16517>
- Suwatno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

- Syahmirza, J., & Prawitowati, T. (2022). Peran kreativitas dan keterikatan karyawan sebagai pemediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5(4), 536–552. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v5i4.249>
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i2.1278>
- Tiyanti, V. J. S., Wilujeng, S., & Nu Graha, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen*, 7(1), 1–6.
- Utaryana, I. G., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 344. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p18>
- Wati, D. P., & Artha Wibawa, I. M. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(3), 418. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i03.p01>