

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui informasi mengenai kontribusi gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT. Bekaert Indonesia bagian *bunching*. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai signifikansi $p < 0,05$ maka dapat dinyatakan H_0 ditolak, artinya variable komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan semangat kerja.

Adanya kontribusi gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa reputasi pemimpin sebagai seorang yang memiliki integritas, kepercayaan, dan dan kewibawaan terus menerus menginspirasi komitmen dari setiap orang yang akan dipengaruhi pemimpin (kaswan, 2015).

Menurut Mayer dan Allen dalam Kaswan (2015) komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi: komitmen afektif menunjukkan keinginan emosional karyawan, komitmen berkelanjutan didasari atas kekhawatiran seseorang akan kehilangan, dan komitmen normatif menunjukkan tanggung jawab moral. Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang diutarakan Bowlees dan Cooper dalam Kaswan (2015) yang menyatakan pada level individu, pegawai yang memiliki semangat tinggi tidak banyak memiliki stres daripada pegawai yang bersemangat rendah, lalu pegawai dengan semangat kerja tinggi akan lebih *engaged*, bersedia bekerja lebih keras, lebih komitmen terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan uji determinasi menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara bersama-sama adalah 44,9% dan sisanya sebesar 55,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi, lingkungan kerja, etika kerja dan kompetensi, menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki pengaruh yang besar terhadap komitmen organisasi pada pegawai dibagian *bunching*.

Peneliti melakukan uji kategorisasi untuk menggolongkan responden kedalam tingkatan-tingkatan tertentu. Variabel komitmen organisasi mendapatkan *mean* temuan 39,92 yang termasuk kedalam kategori positif. Stave dan Thomas dalam Kaswan (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama organisasi.

Variabel gaya kepemimpinan mendapat nilai *mean* sebesar 85,22 yang masuk kedalam kategori efektif. Menurut Rivai (2017:42) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari seorang pemimpin dalam perilakunya, baik yang diketahui oleh bawahannya maupun yang tidak diketahui. Pemimpin di bagian *bunching* dapat tergambarkan cukup mampu menentukan kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan kerjanya, itu dapat tergambar dari temuan nilai kategori efektif sebesar 67,9%. Yang artinya lebih dari sebagian pegawai memiliki komitmen organisasi berkat gaya kepemimpinan tersebut.

Variabel Semangat kerja mendapat *mean* sebesar 69.58 yang masuk kedalam kategori sedang sebesar 60,3%. Pandangan Morale dalam Kaswan (2015) semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang

individu atau sebuah tim. Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif dan suportif terhadap visi dan misi tim. Semangat kerja pegawai bagian *bunching* tergolong kedalam kategori sedang, artinya pegawai cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan melakukannya dengan perasaan positif.

5.2 Kesimpulan

- a. Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT. Bekaert Indonesia bagian *bunching*.
- b. Terlihat juga semangat kerja memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasi pada pegawai.
- c. Gaya kepemimpinan yang diterapkan efektif karena mampu memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi berbarengan dengan semangat kerja sebesar 44.9% dan 55,1% dipengaruhi oleh variabel lain-lainnya. Variabel gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori efektif dan variabel semangat kerja masuk dalam kategori sedang.

5.3 Saran

1) Bagi pimpinan bagian *bunching*

Saran dari peneliti kembangkan gaya kepemimpinan yang sudah ada untuk menambah komitmen organisasi pegawai dengan cara kenali lebih dalam lingkungan dan perilaku pegawai agar dapat memberikan perintah atau strategi yang paling efektif untuk menghadapi suatu masalah dan selalu melakukan pembenahan secara berkala.

2) Bagi Organisasi

Untuk organisasi, peneliti sarankan agar bisa membuat lingkungan kerja selalu nyaman dan kondusif, dengan selalu menjaga lingkungan organisasi tetap stabil akan mendorong pegawai untuk memiliki komitmen terhadap organisasi yang lebih baik dan selalu bersemangat dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang dipercayakan kepada pegawai.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Jika ada peneliti lain yang tertarik untuk mengembangkan penelitian yang serupa dengan penelitian ini, peneliti sarankan untuk mencari tahu lebih banyak mengenai faktor lainnya seperti motivasi, lingkungan kerja, etika kerja dan kompetensi yang memberikan kontribusi 55,1% terhadap komitmen organisasi. Lalu peneliti selanjutnya diharap mampu memberi masukan timbal balik yang bermanfaat untuk organisasi yang akan dijadikan sebagai tempat pengambilan data penelitian.

