

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang dilakukan peneliti dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional pada Bank Permata Kantor Cabang Pangeran Mangkabumi Yogyakarta.”

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional sehingga saat gaya kepemimpinan transformasional diterapkan oleh pemimpin Bank permata akan meningkatkan komitmen organisasional di Bank Permata Kantor Cabang Pangeran Mangkubumi.
2. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dikarenakan karyawan yang mengalami kesalahan atas pekerjaannya akan di berikan hukuman. Namun, hal tersebut akan mengurangi tingkat komitmen organisasional di Bank Permata Kantor Cabang Pangeran Mengkubumi.

5.2 Implikasi Manajerial

Pada bagian ini, peneliti menyajikan implikasi manajerial yang dapat diberikan kepada Bank Permata Kantor Cabang Mangkubumi berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh. Berikut merupakan implikasi manajerial pada penelitian ini:

1. Dalam hasil uji statistik deskriptif untuk variabel komitmen organisasional mean terendah ada pada item 1 yaitu “Saya senang mendiskusikan perusahaan saya dengan orang-orang di luar” sehingga untuk meningkatkan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan dapat dilakukan dengan cara mempertahankan citra perusahaan yang baik di mata masyarakat. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan di Bank Permata Kantor Cabang Pangeran Mangkubumi khususnya pelatihan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada nasabah yang disesuaikan dengan masing-masing unit layanannya. Perusahaan juga dapat memberikan tunjangan-tunjangan kepada karyawan di Bank Permata. Hal ini dapat meningkatkan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan.
2. Dalam hasil uji statistik deskriptif untuk variabel komitmen organisasional mean terendah ada pada item 5 yaitu “Saya akan dengan senang hati menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini” sehingga perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan loyalitas karyawan sehingga karyawan berkenan menghabiskan sisa karirnya di Bank Permata Kantor Cabang Pangeran Mangkubumi. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan serta memberikan fasilitas-fasilitas pendukung seperti tes kesehatan berkala sehingga karyawan lebih merasa diperhatikan oleh perusahaan.
3. Dalam hasil uji statistik deskriptif untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional mean terendah ada pada item 1 yaitu “Atasan saya membuat saya merasa nyaman dalam bekerjasama” sehingga untuk meningkatkan kenyamanan

karyawan saat bekerja dalam suatu tim, atasan dapat lebih terbuka untuk menerima pendapat atau opini dari anggota. Hal ini dapat membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja sama. Selain itu, meningkatkan kenyamanan karyawan dapat ditingkatkan melalui memupuk rasa kekeluargaan dengan mengadakan acara kebersamaan di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja.

4. Dalam hasil uji statistik deskriptif untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional mean terendah ada pada item 4 yaitu “Atasan saya memberikan pengakuan/ penghargaan ketika saya mencapai tujuan saya” sehingga atasan dapat memberikan pengakuan atau penghargaan saat karyawan mencapai target mereka. Pengakuan atas kinerja karyawan dapat diterapkan melalui pemberian penghargaan *best employee of the month*. Hal ini membuat karyawan lebih dihargai atas kinerjanya. Penghargaan juga dapat diberikan dalam bentuk bonus, promosi dan apresiasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan uraian kesimpulan pada penelitian ini, maka terdapat keterbatasan penelitian sebagai berikut :

- a. Penelitian ini hanya dilakukan kepada karyawan Bank Permata Kantor Cabang Pangeran Mangkubumi, dengan populasi karyawan yang kecil.
- b. Bank Permata menghimbau untuk tidak melakukan penelitian secara langsung, sehingga penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Oleh karena itu, peneliti tidak dapat memastikan apakah responden mengisi kuesioner sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

5.4 Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian ini maka saran yang dapat di berikan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Dalam penelitian selanjutnya peneliti dapat menggunakan perusahaan dengan populasi yang lebih besar, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan kepada perusahaan lain.
2. Dalam penelitian selanjutnya peneliti dapat mendesain kuesioner sebaik mungkin supaya responden dapat memahami dalam mengisi kuesioner tanpa didampingi oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, N. N. (2019). Probing the Level of Satisfaction towards the Motivation Factors of Tourism in Kurdistan Region. . *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 5(6), 439–443. <https://doi.org/10.21276/sjebm.2018.5.6.3>
- Ady, P. (2014). *Mayoritas Perusahaan Indonesia Sulit Pertahankan Karyawan Kompetennya*. Bisnis.Com. <https://entrepreneur.bisnis.com/read/20141129/237/276345/mayoritas-perusahaan-indonesia-sulit-pertahankan-karyawan-kompetennya>
- Akanbi, P. A., & Adeniran Itiol, K. (2013). Exploring the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment among Health Workers in Ekiti State, Nigeria. In *Journal of Business and Management Sciences* (Vol. 1, Issue 2, pp. 18–22). <http://pubs.sciepub.com/jbms/>
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Implementation of e-learning system readiness: The effect of the cost readiness on implementing e-learning. *International Journal of Electrical, Electronics and Computers*, 6(3), 27–37. <https://doi.org/10.22161/eec.63.4>
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 124–146. <https://doi.org/10.4324/9781351121149-6>
- Anwar, K. (2016). Comparison between cost leadership and differentiation strategy in agricultural businesses. *Custos e Agronegocio*, 12(2), 212–231.
- Anwar, K. (2017). The Role of Effective Leadership in Crisis Management: Study of Private Companies in Kurdistan. *A Scientific Quarterly Refereed Journal Issued by Lebanese French University*, 2(4). <https://doi.org/10.25212/lfu.qzj.2.4.13>
- Anwar, K., & Qadir, G. H. (2017). A Study of the Relationship between Work Engagement and Job Satisfaction in Private Companies in Kurdistan. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 3(12), 1102–1110. <https://doi.org/10.24001/ijaems.3.12.3>
- ArcGIS, K. D. P. &. (2020). *Apa Itu Uji Validitas dan Reliabilitas? Begini Penjelajarannya*. Patra Statistika. <https://patrastatistika.com/uji-validitas-dan-reliabilitas/>
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. PT Elex Media Komputindo.
- Baloch, Q. B., Ali, N., & Zaman, G. (2014). Measuring Employees Commitment as Outcome of Transformational and Transactional Leadership Styles: An Empirical Study. *Management*, 4(2), 86.
- Bass, B. M. (1985). Leadership: Good, better, best. *Organizational Dynamics*, 13(3),

26–40. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(85\)90028-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(85)90028-2)

- Binti, M., Mohammad Basir, O., Mohd, S., Mat, A., Nabaz, I., & Abdullah, N. (2016). Journal of Resources Development and Management www.iiste.org ISSN 2422-8397 An International Peer-reviewed. In *Journal* (Vol. 20). <http://ssrn.com/abstract=2788141>
- Cuskelly, G., & Boag, A. (2001). Organisational Commitment as a Predictor of Committee Member Turnover among Volunteer Sport Administrators: Results of a Time-Lagged Study. *Sport Management Review*, 4(1), 65–86. [https://doi.org/10.1016/S1441-3523\(01\)70070-8](https://doi.org/10.1016/S1441-3523(01)70070-8)
- Damit, D. H. D. A., Harun, A., Martin, D., Othman, B. J., Othman, B., & Ahmad, H. (2019). What makes a non-muslim purchase halal food in a muslim country? An application of theory of planned behaviour. *Management Science Letters*, 9(12), 2029–2038. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.003>
- DAN. (2017). *Ini Alasan Pengawasan Bank Perlu Diperketat*. Hukumonline.Com. <https://www.hukumonline.com/berita/a/ini-alasan-pengawasan-bank-perlu-diperketat-lt58e1f8f4e8a1e>
- Digdowiseiso, K. (2017). *Manajemen dan Bisnis*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Helen, D. (2014). *SURVEI SDM PERBANKAN: Turn Over Karyawan 15%, Motif Utamanya Cari Tunjangan Lebih Menjanjikan*. Bisnis.Com. <https://finansial.bisnis.com/read/20140515/90/228134/survei-sdm-perbankan-turn-over-karyawan-15-motif-utamanya-cari-tunjangan-lebih-menjanjikan>
- Herold, D. M., Fedor, D. B., & Caldwell, S. D. (2007). *Beyond Change Management : A Multilevel Investigation of Contextual and Personal Influences on Employees ' Commitment to Change*. 92(4), 942–951. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.942>
- Hunt, S. D., & Morgan, R. M. (1994). Organizational Commitment: One of Many Commitments or Key Mediating Construct? *Academy of Management Journal*, 37(6), 1568–1587. <https://doi.org/10.5465/256799>
- Ikhtisar Perbankan: Lembaga Perbankan*. (2017). Otoritas Jasa Keuangan. <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/ikhtisar-perbankan/Pages/Lembaga-Perbankan.aspx#:~:text=Funksi utama perbankan Indonesia adalah,peningkatan taraf hidup rakyat banyak.>
- Insan, A. N., & Safarudin, A. (2017). Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Labour Performance. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 6(7), 1800–1802. <https://doi.org/10.21275/17071711>
- Jones, F., Partridge, C., & Reid, F. (2008). The Stroke Self-Efficacy Questionnaire:

- Measuring individual confidence in functional performance after stroke. *Journal of Clinical Nursing*, 17(7B), 244–252. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02333.x>
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout : Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention* (1st ed.). Deepublish.
- Khan, M. S., Kundi, D. G. M., Khan, D. S., Khan, I., Khan, H., & Yar, N. B. (2014). The Cause-& Effect and Correlation between Job Satisfaction and Organizational commitment on Intention to leave among the Academicians in higher Educational Institutions of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(2), 100–113. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v4-i2/609>
- Kristiana, Y., & Tukiran, M. (2021). A Systematic Review: Is Transformational Leadership Effective for Organizational Commitment? *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 266–273. <https://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/183>
- Lau, F., & Hebert, M. (2001). Experiences from health information system implementation projects reported in Canada between 1991 and 1997. *Journal of End User Computing*, 13(4), 17–25. <https://doi.org/10.4018/joeuc.2001100102>
- Lee, J. (2005). Effects of leadership and leader-member exchange on commitment. *Leadership and Organization Development Journal*, 26(8), 655–672. <https://doi.org/10.1108/01437730510633728>
- Mahfouz, S. A. (2019). The impact of transactional leadership on employee commitment. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 8(8), 1–13.
- Mayowa-Adebara, O., & Opeke, R. O. (2019). Leadership style as a predictor of employee commitment in university libraries in South-West, Nigeria. *Library Management*, 40(6–7), 441–452. <https://doi.org/10.1108/LM-09-2018-0073>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Mitonga-monga, J., Coetzee, M., & Cilliers, F. V. N. (2012). *Perceived leadership style and employee participation in a manufacturing company in the democratic republic of Congo*. 6(15), 5389–5398. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2443>
- Ogbonna, E., & Harris, L. C. (2002). Organizational culture: A ten year, two-phase study of change in the UK food retailing sector. *Journal of Management Studies*, 39(5), 673–706. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00004>
- Paglis, L. L., & Green, S. G. (2002). Leadership self-efficacy and managers' motivation for leading change. *Journal of Organizational Behavior*, 23(2), 215–235. <https://doi.org/10.1002/job.137>

- Palalic, R., & Ait Sidi Mhamed, E. M. (2020). Transformational leadership and MNCs: evidence from Morocco community. *Journal of Enterprising Communities*, 14(2), 201–230. <https://doi.org/10.1108/JEC-01-2020-0002>
- Sharma, J., Naval, B., & Umesh, H. (2010). Organizational Citizenship Behavior in Public and Private Sector and Its Impact on Job Satisfaction: A Comparative Study in Indian Perspective. *International Journal of Business and Management*, 6. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n1p67>
- Suddaby, R., & Greenwood, R. (2005). Rhetorical Strategies of Legitimacy. *Administrative Science Quarterly*, 50, 35–67. <https://doi.org/10.2189/asqu.2005.50.1.35>
- Sugiyono, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Towers Watson. (2014). *Global Talent Management and Rewards Study at a Glance*.
- Tsui, A., Wang, H., & Xin, R. (2006). Organizational Culture in China: An Analysis of Culture Dimensions and Culture Types. *Management and Organization Review*, 2, 345–376. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2006.00050.x>
- Tyssen, A. K., Wald, A., & Heidenreich, S. (2014). Leadership in the Context of Temporary Organizations: A Study on the Effects of Transactional and Transformational Leadership on Followers' Commitment in Projects. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(4), 376–393. <https://doi.org/10.1177/1548051813502086>
- Waddock, a, & Post, E. (1991). Catalytic Change. *Public Administration Review*, 51(5), 393–401.
- Wakabi, B. M. (2016). Leadership Style and Staff Retention in Organisations. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 5(1), 412–416. <https://doi.org/10.21275/v5i1.nov152642>
- Walumbwa, F., & Lawler, J. (2003). Building effective organizations: Transformational leadership, collectivist orientation, work-related attitudes and withdrawal behaviours in three emerging economies. *International Journal of Human Resource Management*, 14, 1083–1101. <https://doi.org/10.1080/0958519032000114219>
- Wiza, M., & Hlanganipai, N. (2014). The impact of leadership styles on employee organisational commitment in higher learning institutions. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(4), 135–143. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n4p135>
- Wong, Y.-W., & Wong, Y. (2017). The Effects Of Perceived Organizational Support and Affective Commitment on Turnover Intention. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 8(1), 2–21.
- Yu, H., Leithwood, K., & Jantzi, D. (2002). The effects of transformational leadership on teachers' commitment to change in Hong Kong. *Journal of Educational*

Administration, 40(4), 368–389. <https://doi.org/10.1108/09578230210433436>

