

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Karyawan Bank BJB Syariah Pusat untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran Kepemimpinan transformasional pada karyawan bank BJB Syariah Pusat tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kontinum yang berada pada kategori kontinum tinggi. Dimensi yang memperoleh skor tertinggi adalah Dimensi stimulasi intelektual Artinya Stimulus pemimpin, Kebebasan mengemukakan ide, Keterlibatan, Rangsangan kreativitas dan rasionalitas kepada karyawan Bank BJB Syariah Pusat sudah terlaksana dengan baik. Sedangkan dimensi yang memperoleh skor terendah adalah perhatian individual. Maka dari itu, perhatian terhadap bawahan dan pemberian penghargaan untuk karyawan Bank BJB Syariah Pusat perlu ditingkatkan dan diperbaiki kembali. Terlebih tingkat pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi dirasa masih belum sesuai dengan harapan yang diharapkan oleh karyawan Bank BJB Syariah Pusat. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan Kepemimpinan transformasional pada bank BJB Syariah dalam kategori tinggi atau dapat dikatakan bahwa keseluruhan budaya organisasi pada bank BJB Syariah sudah baik.
2. Gambaran Budaya organisasi pada karyawan Bank BJB Syariah Pusat tergolong dalam kategori tinggi .Hal ini berdasarkan skor kontinum yang berada pada kategori kontinum tinggi. Indikator yang memperoleh skor tertinggi adalah Orientasi hasil Artinya tingkat perusahaan fokus untuk mencapai target pekerjaan dan tingkat kecepatan perusahaan untuk mencapai target pekerjaan sudah terlaksana dengan baik. Sedangkan indikator yang memperoleh skor terendah adalah Stabilitas tingkat

konsistensi perusahaan dalam menjalankan aturannya dan tingkat kestabilan perusahaan untuk mempertahankan pencapaian yang sudah didapat yang berkaitan dengan aktivitas kerja, perlu ditingkatkan dan diperbaiki kembali.

3. Gambaran keterikatan karyawan Bank BJB Syariah Pusat berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kontinum yang berada pada kategori kontinum tinggi. Dimensi yang memperoleh skor tertinggi adalah *dedication* atau dedikasi. Artinya keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan, antusias, kebanggaan dalam bekerja, menyukai tantangan dan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan bank BJB Syariah Pusat sudah baik. Sedangkan dimensi yang memperoleh skor terendah adalah *vigor*. Artinya energi tinggi, kemauan bekerja, tidak mudah lelah dan mampu menghadapi kesulitan karyawan bank BJB Syariah Pusat untuk tetap bertahan harus lebih diperhatikan dan diperbaiki namun tetap pada kategori tinggi/ baik. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan keterikatan karyawan pada bank BJB Syariah termasuk dalam kategori tinggi atau dapat dikatakan bahwa keseluruhan keterikatan karyawan pada bank BJB Syariah sudah baik
4. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keterikatan karyawan pada karyawan Bank BJB Syariah Pusat. Sehingga dapat diketahui bahwa keterikatan karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang sangat rendah antara kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan karyawan .Pengaruh tersebut berarti bahwa setiap terjadi kenaikan variabel persepsi kepemimpinan transformasional maka akan terjadi pula kenaikan keterikatan karyawan Bank BJB Syariah Pusat. Walaupun pengaruhnya sangat rendah, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh pada keterikatan karyawan pada karyawan Bank BJB Syariah Pusat.
5. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keterikatan karyawan pada karyawan Bank BJB Syariah Pusat. Sehingga dapat diketahui bahwa keterikatan karyawan dipengaruhi oleh

budaya organisasi . Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang sedang antara budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan .Pengaruh tersebut berarti bahwa setiap terjadi kenaikan variabel persepsi budaya organisasi maka akan terjadi pula kenaikan keterikatan karyawan pada karyawan Bank BJB Syariah pusat. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada keterikatan karyawan pada karyawan Bank BJB Syariah Pusat.

6. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keterikatan karyawan Bank BJB Syariah Pusat. Sehingga dapat diketahui bahwa keterikatan karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang rendah antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan . Walaupun hubungan tergolong dalam kategori rendah tingkat keterikatan karyawan dapat meningkat dengan meningkatnya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya Bank BJB Syariah Pusat dalam mengambil kebijakan manajemen yang diambil.

1. Dalam variabel kepemimpinan transformasional perlu meningkatkan kembali dimensi perhatian individual dalam indikator pemberian penghargaan kepada karyawan yang beprestasi. Alangkah lebih baik Pimpinan sudah sebaiknya meningkatkan perhatian individual dengan memberikan penghargaan yang sepadan dengan prestasi yang dilakukan oleh karyawan. Sehingga dengan adanya penghargaan tersebut di harapkan karyawan dapat lebih merasakan perhatian dari pimpinan dan dengan hal itu keterikatan karyawan pada perusahaan juga akan meningkat..

2. Dalam variabel budaya organisasi perlu meningkatkan berkenaan dengan indikator stabilitas dan orientasi orang. Alangkah lebih baiknya, Bank BJB Syariah pusat harus lebih konsisten dalam menjalankan aturannya dan menjaga kestabilan perusahaan untuk mempertahankan pencapaian yang sudah didapat dan mengenai indikator orientasi orang perlu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis antar manajemen, dengan hal ini Bank BJB Syariah yang menjunjung nilai budaya perusahaan MASLAHAH pada nilai Holistik yang berorientasi pada kebersamaan (team) ini akan lebih solid dalam hal koordinasi untuk menciptakan budaya organisasi yang lebih baik serta saran lainnya perusahaan harus memberikan *reward and punishment* yang lebih jelas kepada karyawan agar para karyawan dapat memberikan pelayanan jasa pekerjaan dengan lebih baik. Terlebih dalam variabel kepemimpinan transformasional yang perlu diperbaiki adalah dimensi perhatian individual, *reward and punishment* adalah salah satu contoh yang masuk dalam perhatian individual seorang pimpinan dalam sebuah perusahaan.
3. Dalam Variabel Keterikatan karyawan yang perlu ditingkatkan adalah dimensi *vigor*. Alangkah lebih baik perlu adanya perhatian dan perbaikan lebih lanjut agar energi tinggi, kemauan bekerja, tidak mudah lelah dan mampu menghadapi kesulitan para karyawan tersebut dapat semakin meningkat. Langkah yang dapat dilakukan perusahaan adalah memberikan pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang sesuai dan penempatan posisi sumber daya manusia yang tepat juga dapat memberikan dampak perbaikan pada dimensi *vigor* variabel keterikatan karyawan. Adanya hal – hal seperti bonus, reward, penyediaan makanan ringan untuk waktu istirahat ataupun beberapa hal yang dapat membuat nyaman dan semangat, akan coba meningkatkan dimensi *vigor* karyawan.
4. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda seperti, komunikasi, inovasi, *talent management* atau variabel independen lainnya agar didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap keterikatan karyawan pada Bank BJB Syariah Pusat

