

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan transformasional di Unit Produksi PT. Perusahaan Logam Bima Bandung dinilai sudah cukup baik. Hal ini dilihat dari skor variabel X (kepemimpinan transformasional) yang menunjukkan angka 8768 atau 72,52% yang termasuk ke dalam kriteria tinggi dengan jarak interval 67 - 100. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional telah mencapai tingkat yang tinggi, meskipun belum mencapai tingkat ideal, oleh karena itu pemimpin perlu memfokuskan usaha dan membina bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Komitmen organisasi pada Unit Produksi PT. Perusahaan Logam Bima Bandung dinilai sudah cukup baik. Hal ini dilihat dari skor variabel Y (komitmen organisasi) yang menunjukkan angka 3948 atau 72,30% yang termasuk ke dalam kriteria tinggi dengan jarak interval 67 - 100 . Hal ini berarti komitmen organisasi karyawan telah mencapai tingkat tinggi, meskipun belum mencapai tingkat ideal, karena pemahaman karyawan serta ketidakyakinan karyawan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi yang berhubungan dengan karier karyawan di masa depan dan masa kerja di organisasi.

3. Terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi rank spearman diperoleh  $r_s = 0,23$ , jika dikonsultasikan dengan tabel batas-batas nilai  $r$  berada dalam kategori rendah yaitu  $0,20 - 0,399$ . Selain itu berdasarkan uji hipotesis (uji  $t$  student) diperoleh  $t_{hitung} 2,1 > t_{tabel} 1,67$ . Dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis yakni “terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi” dapat diterima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, perlu kiranya penulis memberikan saran-saran yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi pada Unit Produksi PT. Perusahaan Logam Bima antara lain:

1. Kepemimpinan transformasional di unit produksi perlu dibina dan ditingkatkan dengan cara pimpinan menjadi teladan dan menjadi contoh untuk para karyawannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga para karyawan bekerja dengan penuh kesadaran dan mempunyai rasa hormat kepada pimpinan.
2. Berdasarkan hasil pengolahan angket variabel X (kepemimpinan transformasional) diperoleh skor yang sedikit lemah pada item nomor 8, 17, 18, 28 yaitu tentang keteladanan, menumbuhkan sikap hormat, memfokuskan usaha dan pembinaan terhadap karyawan. Oleh karena itu perlu kiranya pemimpin:

- Memberikan wawasan serta kesadaran kembali akan visi dan misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan kepada para bawahannya.
  - Menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana.
  - Meningkatkan intelegensia (kecerdasan), rasionalitas, dan pemecahan masalah (*problem solving*) secara seksama sehingga para karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
  - Memberikan perhatian, pembinaan, membimbing, dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi. Pemimpin yang seperti ini akan dianggap oleh rekan-rekan karyawan atau bawahan mereka sebagai pemimpin yang efektif dan memuaskan.
3. Berdasarkan hasil pengolahan angket variabel Y (komitmen organisasi) diperoleh skor yang sedikit lemah pada nomor 6, 11, 14. Oleh karena itu perlu kiranya pemimpin:
- Mengkomunikasikan kembali visi dan misi perusahaan dengan seluruh karyawan, sehingga karyawan paham betul dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan dan kemudian mengidentifikasi nilai-nilai tersebut sebagai nilai pribadi.
  - Memperhatikan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan karyawan. Perhatian dapat berupa penghargaan dari pimpinan untuk para karyawan baik dalam bentuk materil maupun non-materil.

- Mengadakan pembinaan komitmen sejak rekrutmen karyawan baru. Karena karyawan merupakan asset yang berharga bagi perusahaan, maka komitmen organisasi harus ditumbuhkan dari waktu ke waktu
- Mengadakan program-program lain yang perusahaan anggap memungkinkan karyawan untuk memiliki investasi dalam perusahaan yang tidak dapat ditemukan di perusahaan lain. Sehingga keberadaan karyawan dalam perusahaan bersifat tetap.

