

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1, dengan responden sebanyak 47 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.
3. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.
4. Budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.

5.2. Keterbatasan

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan antara lain sebagai berikut :

1. Keterbatasan dalam pengumpulan data seperti jawaban dari responden yang cenderung kurang teliti sehingga terjadi ketidak konsisten jawaban meskipun sudah di antisipasi dengan cara diawasi.
2. Keterbatasan kemampuan penulis serta waktu sehingga dalam penelitian ini masih kurang maksimal.

5.3. Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis adalah sebagai berikut:

5.3.1. Implikasi Praktis

1. Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu menurunkan budaya organisasi yang ada di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1, misalnya dengan cara tidak terlalu melibatkan (membatasi) para pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam pertemuan dan diskusi, serta membatasi pegawai dalam memberikan masukan dan saran. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen afektif para pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu memperhatikan serta meningkatkan disiplin kerja para pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1, misalnya dengan cara memberikan contoh yang baik sebagai atasan dalam menaati

peraturan yang ada, sehingga pegawai menjadi segan dan menirukan kebiasaan baik tersebut, melakukan evaluasi rutin secara berkala, memberlakukan sistem *reward* dan *punishment* (pegawai yang disiplin pantas diberikan *reward* sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan. Hal ini bisa memotivasi pegawai lainnya untuk disiplin. Sebaliknya, pegawai yang tidak disiplin, perlu diberikan *punishment* atau hukuman sesuai aturan), hal ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen afektif pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.

3. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penting bagi instansi untuk menjaga gaya kepemimpinan transformasional yang ada di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1, antara lain pimpinan perlu mengurangi gap antara pimpinan dengan para pegawai, meningkatkan transparansi organisasi (dalam proses pengambilan keputusan), serta memberikan contoh kepada para pegawai yang lain mengenai pentingnya komitmen terhadap organisasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen afektif para pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.

5.3.2. Implikasi Teoritis

1. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ade Solahudin (2023) yang menyatakan bahwa

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap komitmen afektif.

2. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Prayekti, Septyarini, dan Suryawan(2023) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif Hal ini berarti apabila semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka komitmen afektif juga akan semakin tinggi.
3. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pitriani Nasution (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen afektif yang mana gaya kepemimpinan transformasional berperan dalam menjelaskan *outcome* organisasional seperti budaya organisasional yang menjelaskan kepemimpinan tersebut berdampak pada komitmen afektif.

