

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin baik kemampuan semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.
2. Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan pegawai mampu mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.
3. Pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin baik pengembangan karir yang dirasakan pegawai mampu mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.
4. Gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan pengembangan karir mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi.

5.2. Keterbatasan

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan metode survey melalui kuesioner, sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrument secara tertulis.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, pengembangan karir, dan komitmen organisasi.
3. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai non PNS pada Disperkimhub Kebumen, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kompetensi, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan lain-lain.
4. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain

seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

5.3. Implikasi

Implikasi yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi manajemen Disperkimhub Kebumen yaitu sebagai berikut:

1. Bagi manajemen Disperkimhub pada penelitian ini gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa perlu penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik pada manajemen Disperkimhub. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan guna meningkatkan komitmen organisasi maka gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan yaitu dengan pemimpin harus memiliki kharisma yang baik. Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Selain memiliki kharisma yang baik, pemimpin juga harus bisa menginspirasi bawahannya.

2. Bagi manajemen Disperkimhub harus memperhatikan suasana lingkungan kerja non fisik pada pegawainya. Hasil penelitian ini dapat di jadikan sumber informasi dan dapat mempertahankan dan meningkat kan kualitas lingkungan kerja non fisik pegawai. Hal ini mencakup komunikasi yang efektif, dukungan tim, resolusi konflik yang adil, dan pengakuan atas kontribusi individu. Dengan menciptakan dan memelihara lingkungan kerja non fisik yang positif.
3. Bagi manajemen Disperkimhub harus memperhatikan faktor pengembangan karir, karena pada penelitian ini pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pengembangan karir yang jelas dan sesuai dengan pekerjaannya akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

5.3.2. **Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang mempengaruhi dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu:

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Sinaga (2023:10), megemukakan kepemimpinan trasformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu membawa organisasi untuk berubah dengan cepat, memiliki

potensi yang luar biasa, bertahan dalam tekanan, serta inovasi di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa dugaan pada hipotesis yang berbunyi diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pegawai Disperkimhub Kebumen dapat diterima. Artinya Hipotesis 1 pada penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan atau diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Miftahul (2022), hasil penelitian membuktikan hubungan yang positif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2022), hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Sedarmayanti (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan

bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa dugaan pada hipotesis yang berbunyi diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Disperkimhub Kebumen dapat diterima. Artinya Hipotesis 2 pada penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan atau diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khanifatul (2023), Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Amirudin (2023), hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik mampu meningkatkan komitmen organisasi.

c. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi

Pengembangan karir menurut Yulita (2017) merupakan upaya formal dan berkelanjutan yang fokus pada pengembangan dan peningkatan kemampuan pegawai. Tujuan pengembangan karir adalah kesempatan untuk berkarir dalam menyesuaikan kebutuhan dan tujuan karyawan yang tersedia di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga dapat disimpulkan bahwa dugaan pada hipotesis yang berbunyi diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Disperkimhub Kebumen dapat diterima. Artinya Hipotesis 3 pada penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan atau diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyanti (2020), hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh indriyani (2019), hasil penelitian membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

- d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi Secara Bersama-sama atau Simultan.

Berdasarkan analisis perhitungan statistic menggunakan spss untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi secara bersama-sama atau simultan, sehingga dapat disimpulkan bahwa dugaan pada hipotesis yang berbunyi diduga gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja

non fisik, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai Disperkimhub Kebumen dapat diterima. Artinya Hipotesis 4 pada penelitian ini dapat diterima.

- e. Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,538 artinya 53,8% stres kerja di pengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), dan pengembangan karir (X_3), sedangkan sisanya 46,2% ($100\% - 53,8\%$) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini seperti variabel kompetensi, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan lain-lain

