

## BAB V

### KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan entrepreneur, budaya organisasi dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan di PT. Uba Uhad Internasional. Dari hasil penelitian ini, didapatkan kesimpulan :

1. Kepemimpinan Entrepreneur tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan entrepreneur dalam dimensinya merupakan pemimpin yang dapat meningkatkan kinerja, memberi arahan dan mendelegasikan tugas dengan baik kepada karyawan. Namun tampaknya karyawan telah memiliki dan memahami target kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan motivasi untuk mencapai tujuan tersebut tidak bergantung pada kehadiran pemimpin kewirausahaan.

2. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang kuat menumbuhkan rasa akuntabilitas yang kuat di antara anggota staf, memotivasi mereka untuk berusaha mencapai standar yang lebih tinggi, dan pada akhirnya memotivasi setiap orang untuk melakukan yang terbaik.

3. Komitmen Afektif berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi menunjukkan keterikatan yang kuat terhadap organisasi, yang tercermin dalam identifikasi mereka terhadap bagian dari organisasi. Dengan keterikatan yang tinggi, mereka memberikan dedikasi sepenuh hati kepada organisasi sehingga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## B. Implikasi

### 1. Implikasi Teoritis

Kepemimpinan *entrepreneur* merupakan kepemimpinan kewirausahaan yang mengacu pada peran pengusaha dalam memberikan produk, layanan, atau mengembangkan organisasi. Mereka juga menekankan bahwa konsep dan ide yang sering dikaitkan dengan tindakan individu, seperti pemecahan masalah, pengambilan keputusan, inisiatif strategis, visi, dan pengambilan risiko, merupakan penekanan dari kepemimpinan kewirausahaan (Femald dan Solomon, 1996). Berdasarkan hasil penelitian ini, hubungan antar variabel yang digunakan yaitu kepemimpinan *entrepreneur* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Model kepemimpinan *entrepreneur* dalam beberapa dimensinya merupakan pemimpin yang dapat meningkatkan kinerja, memberi arahan dan mendelegasikan tugas dengan baik kepada karyawan. Namun tampaknya karyawan telah memiliki dan memahami target kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, dan motivasi untuk mencapai tujuan tersebut tidak bergantung pada kehadiran pemimpin kewirausahaan.

Suatu program gagasan kolektif (bersama) yang membedakan satu kelompok dari kelompok lain dikenal sebagai budaya organisasi. Hofstede (1980). Temuan penelitian ini mendukung gagasan bahwa budaya perusahaan meningkatkan kinerja pekerja. Perilaku anggota dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi yang kuat karena tingkat kohesi dan intensitas yang tinggi menumbuhkan lingkungan di dalam organisasi yang mengatur perilaku secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang kuat dapat menumbuhkan rasa akuntabilitas yang kuat di antara anggota staf dan menginspirasi mereka untuk mencapai peningkatan kinerja maksimal.

Komitmen afektif merupakan ikatan emosional karyawan terhadap organisasi sehingga individu yang memiliki pengabdian yang mendalam akan aktif dalam organisasi dan menikmati keanggotaannya dalam organisasi (Allen & Mayer, 1990). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen emosional meningkatkan kinerja pekerja. Keterhubungan yang kuat dengan perusahaan ditunjukkan oleh karyawan yang memiliki tingkat komitmen emosional yang tinggi, terlihat dari afiliasinya dengan komponen organisasi tertentu. Hal ini diartikan dengan menerima prinsip dan tujuan organisasi, ingin mendukung tujuan organisasi semaksimal mungkin, ingin tetap menjadi anggota, dan mengikuti peraturan yang telah disepakati. Karena keterlibatan yang kuat, komitmen afektif merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, mereka memberikan dedikasi sepenuh hati kepada organisasi dan menyadari bahwa perusahaan ini sangat berarti dalam kehidupan mereka..

## 2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Uba Uhud Internasional model kepemimpinan entrepreneur belum dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Namun PT Uba Uhud Internasional masih perlu memperhatikan bahwasannya kepemimpinan memiliki pengaruh yang penting bagi kinerja karyawan. Ditinjau dari jawaban karyawan PT Uba Uhud Internasional kepemimpinan entrepreneur bukan merupakan jawaban dengan rata-rata nilai terendah. Maka dari itu pimpinan PT Uba Uhud dapat mengambil langkah untuk mengkombinasikan model kepemimpinan entrepreneur dengan model kepemimpinan lainnya agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya secara signifikan.

Perusahaan perlu untuk menjaga budaya organisasinya dengan baik dengan membangun budaya organisasi yang kuat sehingga dapat menciptakan iklim internal yang kondusif sehingga dapat mengontrol

perilaku karyawan dengan baik. Hal tersebut dapat membawa karyawan untuk memiliki rasa tanggungjawab yang besar dalam organisasi dan memotivasi mereka untuk bekerja secara optimal.

Komitmen afektif menjadi peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang sehat, PT Uba Uhud International harus mempertahankan komitmen karyawan yang tinggi melalui pengembangan budaya perusahaan yang kuat dengan nilai-nilai dan norma-norma positif yang mendorong sikap dan perilaku positif dari para pekerja. Penerimaan terhadap prinsip dan tujuan organisasi, dorongan untuk memaksimalkan kontribusi seseorang terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang disepakati bersama semuanya merupakan indikasi komitmen afektif. Pekerja yang menunjukkan tingkat dedikasi yang tinggi juga akan memiliki rasa keterhubungan yang kuat dengan perusahaan, membuat mereka berkomitmen penuh terhadap perusahaan dan menyadari pentingnya perusahaan dalam kehidupan mereka.

### **C. Keterbatasan**

Peneliti masa depan harus menyadari sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini, meliputi:

1. Hipotesis satu pada penelitian ini ditolak yang mana menunjukkan tidak ada pengaruh antara kepemimpinan entrepreneur dengan kinerja karyawan. Kepemimpinan entrepreneur dalam dimensinya merupakan pemimpin yang dapat meningkatkan kinerja, memberi arahan dan mendelegasikan tugas dengan baik kepada karyawan. Namun tampaknya karyawan telah memiliki dan memahami target kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, dan motivasi untuk mencapai target tersebut tidak tergantung pada keberadaan seorang pemimpin entrepreneur. Peneliti beranggapan bahwa terdapat hubungan tidak langsung antara kepemimpinan entrepreneur dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan penelitian di masa

mendatang dapat menambahkan variabel moderasi atau mediasi seperti perilaku kerja inovatif atau kreativitas agar dapat memperoleh temuan penelitian yang akan memberikan jawaban yang lebih jelas terhadap pertanyaan rumusan masalah yang diajukan.

2. Karena PT. Uba Uhad International adalah satu-satunya perusahaan yang dilibatkan dalam penelitian ini, sehingga tidak mungkin untuk mengekstrapolasi temuan ini secara luas ke perusahaan lain. Untuk menciptakan penelitian yang lebih umum dan tidak memihak, penelitian di masa depan harus memperluas jangkauannya dengan mencakup lebih banyak perusahaan.
3. Besar sampel penelitian hanya berjumlah 50 orang. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan ukuran sampel atau jumlah responden untuk memperoleh hasil yang lebih tepat.
4. Karena penelitian ini hanya menggunakan pengukuran yang berasal dari kuesioner tertutup yang diisi partisipan, maka keterlibatan dan jawaban partisipan yang pada akhirnya menentukan hasil penelitian. Untuk mendapatkan data yang lebih spesifik, penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan metode pengumpulan data lain, seperti wawancara dan survei terbuka.