

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan BUMDes yang ada di Banyumas.
2. *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan BUMDes yang ada di Banyumas.
3. *Job satisfaction* berpengaruh positif *organizational citizenship behaviour* karyawan BUMDes yang ada di Banyumas.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dari pengujian hipotesis yang didapat, maka implikasi yang dihasilkan sebagai berikut:

1. *Transformational Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi, mendorong, dan memotivasi para karyawan untuk mencapai potensi karyawan. Pemimpin yang ada di BUMDes sebaiknya lebih memperhatikan gaya kepemimpinan, bagaimana cara memimpin para karyawannya, dengan begitu karyawan akan terbentuk cara timbal baliknya di organisasi. Sehingga rasa sikap *organizational citizenship behaviour* atau inisiatif dalam diri karyawan akan tumbuh. Dalam penelitian ini pemimpin BUMDes harus terus menerapkan kepemimpinan yang *empowerment* agar

karyawan dapat terus berkembang dan rasa memiliki organisasi sepenuhnya karena karyawan memiliki sikap sukarela dan inisiatif diluar tugas pokok mereka. Pada indikator *transformational leadership* hasil rata-rata pada karyawan BUMDes yaitu 4.22 ini berarti masuk pada kriteria sangat tinggi. Indikator terendah pada variabel *transformational leadership* ini yaitu pada indikator *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dengan pertanyaan “Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan”. Saran kedepan untuk pemimpin agar dapat mendorong karyawan menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu pemimpin perlu mengambil pendekatan karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja, budaya Perusahaan, dan cara komunikasi.

2. *Organizational Commitment* merupakan keadaan dimana karyawan dan orang-orang yang ada didalam organisasi merasa terikat terhadap tempat kerjanya. *Organizational Commitment* atau komitmen didalam organisasi dapat menjadi cerminan tekad seseorang untuk berkontribusi dengan maksimal. Begitu pula di BUMDes, jika orang-orang yang ada di BUMDes memiliki rasa komit pada BUMDes maka keterikatan emosional yang ada dapat mendorong partisipasi karyawan dalam *organizational citizenship behaviour* yang merupakan wujud dari loyalitas dan nilai organisasional mereka. Pada variabel *organizational commitment* rata-rata nya yaitu 4.06 masuk pada kriteria tinggi. Indikator terendah pada variabel ini yaitu tentang kemauan karyawan pada pertanyaan “Saya bisa sulit mendapatkan pekerjaan apabila keluar dari pekerjaan saya”. Dari hal ini bisa dilihat agar kedepannya karyawan dapat komit pada organisasinya yaitu dengan menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa

dihargai, terlibat, dan memiliki kesempatan untuk tumbuh sehingga karyawan cenderung untuk tetap komit pada organisasi.

3. *Job Satisfaction* merupakan kepuasan yang dirasakan oleh pekerja. Dalam konteks penelitian ini berarti melibatkan sejauh mana karyawan merasa puas pada aspek pekerjaan mereka di BUMDes seperti tugas-tugas yang dilakukan, lingkungan kerja di BUMDes, hubungan dengan rekan kerja di BUMDes, dan masih banyak lagi. Apabila didalam sebuah organisasi menginginkan para karyawan atau orang-orang didalamnya merasa puas diperlukan aspek-aspek yang mempengaruhi *job satisfaction*. Tingkat kepuasan kerja atau *job satisfaction* tiap orang berbeda-beda dan bahkan dapat berubah. Adanya *job satisfaction* didalam lingkungan organisasi dapat menumbuhkan rasa *organizational citizenship behaviour* didalam diri karyawan BUMDes sehingga dapat mempengaruhi inisiatif karyawan. Rata-rata pada variabel *job satisfaction* ini yaitu 3.57 dengan kriteria tinggi. Indikator terendahnya yaitu pada indikator gaji, dengan pertanyaan “Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan”. Saran kedepannya mungkin pada BUMDes dapat membuat menyesuaikan gaji dengan beban kerja sekalipun hal tersebut tidak bisa dilakukan BUMDes harus menerapkan upaya untuk meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi agar karyawan merasakan kepuasan kerja.
4. *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan Tindakan sukarela yang dilakukan oleh karyawan yang bukan tugas pokok dari karyawan tersebut tanpa adanya *reward* yang diberikan. Dalam konteks penelitian BUMDes ini *organizational citizenship behaviour* implikasi positifnya menghasilkan bahwa *organizational citizenship behaviour* meningkatkan produktivitas Dimana karyawan yang terlibat dalam

organizational citizenship behaviour akan bekerja lebih keras dan memberikan kontribusi tambahan yang dapat meningkatkan produktivitas BUMDes. Pada variabel Y ini rata-ratanya 4.19 yang masuk pada kriteria tinggi dengan indikator terendah yaitu Altruism (membantu). Dengan pertanyaan terendah yaitu saya selalu bersedia menggantikan pekerjaan rekan kerja saya yang sedang tidak masuk atau sakit”. Saran kedepan agar karyawan dapat menggantikan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk bisa dimulai dari komunikasi, membuat kebijakan yang mendukung, bangun kepercayaan sehingga saling merasa nyaman. Dengan hal-hal tersebut dapat terciptanya organisasi yang saling membantu dan termotivasi.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini yaitu:

1. Variabel *transformational leadership* sangat menarik untuk diteliti, namun tidak semua BUMDes pemimpinnya menerapkan *transformational leadership*, bahkan ada beberapa BUMDes yang hampir tidak dapat berjalan lagi karena tidak adanya pemimpin yang memimpin dengan baik.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada BUMDes, harapannya untuk penelitian selanjutnya bisa meneliti sektor organisasi lainnya.
3. Peran peneliti untuk terjun langsung dalam proses penelitian dirasa kurang karena penyebaran kuesioner kebanyakan secara tidak langsung yaitu menggunakan *google form*, sehingga hal ini dapat mempengaruhi perilaku responden.