

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian keempat hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap keterikatan kerja pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG), hal ini terbukti dengan nilai signifikansi gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,010.
2. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG), hal ini terbukti dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.
3. Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif langsung terhadap keterikatan kerja karyawan Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG), hal ini terbukti dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.
4. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif tidak langsung terhadap keterikatan kerja melalui kepuasan kerja pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG). Hal ini terbukti dengan hasil analisis path yang menunjukkan nilai pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,799 lebih besar dibanding pengaruh langsungnya sebesar 0,257. Berdasarkan hasil total nilai koefisien menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja melalui kepuasan kerja menghasilkan nilai tinggi. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja sebesar 77,3% sedangkan 22,7% nya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang merupakan implikasi dari hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja melalui kepuasan kerja pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG), peneliti dapat menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian nilai koefisien menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja menunjukkan nilai terkecil dibandingkan hasil pengujian kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja. Indikator gaya kepemimpinan transformasional yang memiliki nilai jawaban responden terendah yaitu pengaruh ideal (*Idealized Influence*). Pengaruh ideal merupakan perilaku yang meningkatkan emosi dan pengenalan pimpinan oleh karyawannya, sehingga saran pada penelitian ini sebaiknya pemimpin dapat memberikan contoh sebagai panutan oleh karyawannya, memberikan arahan dan petunjuk dalam menyelesaikan pekerjaan, dan menanamkan kebanggaan kepada karyawan sehingga pemimpin mendapat kehormatan dari karyawan.
2. Hasil pengujian nilai koefisien menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai tinggi. Indikator gaya kepemimpinan transformasional yang memiliki nilai jawaban responden tertinggi yaitu motivasi yang menginspirasi. Saran pada penelitian ini yaitu pemimpin hendaknya selalu memberikan motivasi kepada karyawannya agar kepuasan kerja karyawan tidak mengalami penurunan.
3. Hasil pengujian kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja menunjukkan nilai tinggi. Indikator kepuasan kerja yang memiliki nilai jawaban responden tertinggi yaitu kepuasan atas kemampuan yang dimiliki karyawan, kesempatan mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan dan melakukan pekerjaan yang tidak bertentangan dengan hati nurani. Indikator kepuasan kerja yang bernilai paling rendah yaitu kepuasan akan melakukan kegiatan selain bekerja sehingga peneliti memberikan saran kepada pihak pengurus K3PG agar memberikan kesempatan kepada karyawan diluar jam kerja seperti kegiatan seni atau

olahraga agar karyawan tidak bosan hanya bekerja saja dan mendapatkan variasi kegiatan selain bekerja.

4. Hasil analisis pengujian ditemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap keterikatan kerja melalui kepuasan kerja. Nilai pengaruh tidak langsung ini lebih besar dibanding dengan nilai secara langsung. Berdasarkan hasil tersebut penting sekali pihak manajemen untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan selain penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pengurus untuk meningkatkan rasa keterikatan kerja karyawan. Apabila karyawan telah memiliki keterikatan kerja, maka karyawan akan menjadi produktif dalam bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaan.
5. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pada ilmu pengetahuan dan memberikan manfaat kepada pihak K3PG maupun pihak lain yang ada didalamnya agar memperhatikan penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pengurus dan menciptakan kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan.