

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas kesimpulan serta keterbatasan dan saran bagi penelitian mendatang.

5.1 Simpulan

Dari berbagai hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. *Servant leadership* secara tidak signifikan berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*.
2. *Servant leadership* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*.
3. *Servant leadership* secara tidak signifikan berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. *Transformational leadership* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.
5. *Transformational leadership* secara tidak signifikan berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*.
6. *Transformational leadership* secara tidak signifikan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.
7. *Transactional leadership* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*.

8. *Transactional leadership* secara tidak signifikan berpengaruh negatif terhadap *organizational commitment*.
9. *Transactional leadership* secara tidak signifikan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Dari kesembilan hipotesis penelitian yang diajukan, terdapat 2 hipotesis penelitian yang diterima, terjawab, atau terbukti kebenarannya, yaitu hipotesis kedua dan keempat. Hal ini memperkuat berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, baik yang dilakukan di Indonesia maupun luar Indonesia, pada berbagai macam objek dan subjek penelitian; sekaligus konsisten dengan berbagai teori yang pernah dikemukakan dan dikembangkan sebelumnya. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa *servant leadership* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* dan *transformational leadership* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *job satisfaction*. Jadi, *servant leadership* sangat cocok digunakan untuk menghasilkan dan meningkatkan *organizational commitment* dan juga *transformational leadership* sangat cocok digunakan untuk memberikan dan meningkatkan *job satisfaction* di Distro God Incorporated.

5.2 Keterbatasan dan Saran Bagi Penelitian Mendatang

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari beberapa keterbatasan, sehingga peneliti menyertakan pula saran yang perlu diperhatikan pada penelitian mendatang/*future research*, sebagai berikut.

1. Jumlah responden dalam penelitian ini sangat sedikit dan terbatas ($N = 30$), ini adalah jumlah minimal responden jika ingin melakukan penelitian, sehingga kurang mewakili populasinya. Ini merupakan kelemahan utama dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan sampel yang lebih representatif, penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan jumlah responden yang lebih besar, misalnya di atas 100 responden.
2. Penelitian ini hanya menggunakan objek penelitian yang terbatas, di mana penelitian hanya dilakukan terhadap responden karyawan Distro God Incorporated. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya lebih memperluas jangkauan wilayahnya, misalnya 5 atau 10 distro serupa yang ada di Kota Bandung.
3. Penelitian ini dilaksanakan menjelang akhir tahun, ketika kebanyakan pihak distro sedang menghadapi kesibukan yang luar biasa; sehingga respon yang peneliti dapatkan kurang kondusif untuk dapat memenuhi target populasi penelitian yang dibutuhkan. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan bukan pada *holiday season*, sehingga tingkat kesediaan mereka sebagai objek dan subjek penelitian akan lebih baik.
4. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan lain yang mungkin saja terjadi di luar kemampuan dan kemauan dari peneliti sehingga dapat mempengaruhi hasil penelitian ini. Peneliti menyarankan perlu dilakukan pengembangan dari penelitian ini agar diperoleh hasil yang lebih layak atau hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya;

misalnya perluasan objek penelitian selanjutnya yang dilakukan pada sektor lain, contohnya sektor non bisnis (seperti tempat ibadah).