
BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian serupa mengenai hubungan kepemimpinan karismatik dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional telah banyak dilakukan di luar Indonesia. Penelitian yang pernah dilakukan di luar Indonesia di antaranya, penelitian yang pernah dilakukan oleh Robbins dan Coulter (1999), Bass (1998), Hater dan Bass (1988), Conger *et al.* (2000), Barling *et al.* (1996), Porter *et al.* (1974), dan Bycio, Hackett, dan Allen (1995). Semua penelitian tersebut hampir memiliki hasil yang sama, yaitu terdapat hubungan positif antara kepemimpinan karismatik dengan kepuasan kerja dan terdapat hubungan positif antara kepemimpinan karismatik dengan komitmen organisasional; oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk menguji kembali apakah hasil dari penelitian yang telah dilakukan tersebut tetap konsisten, walaupun dengan sampel yang berbeda.

Dari hasil analisis data dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan karismatik secara signifikan berhubungan positif dengan komitmen organisasional.
2. Kepemimpinan karismatik secara tidak signifikan berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

5.2 Implikasi dan Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan berbagai penemuan dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang kiranya dapat memberikan berbagai manfaat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi pihak perhotelan sebagai objek dalam penelitian ini, dalam memahami serta mengelola tingkat kepuasan kerja karyawan yang seimbang dalam hubungannya dengan adanya kepemimpinan karismatik di masa sekarang dan di masa yang akan datang. Hal tersebut juga dapat membantu pihak perhotelan apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja.
2. Bagi pihak perusahaan, dalam hal ini pihak perhotelan sebaiknya menerapkan kepemimpinan karismatik dalam mengelola dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan kepemimpinan karismatik merupakan salah satu kepemimpinan yang penting di era perubahan yang serba cepat ini dibandingkan kepemimpinan yang lain. Kepemimpinan karismatik merupakan tipe kepemimpinan yang tepat diterapkan dalam suatu situasi di mana terdapat tingkat kecemasan yang tinggi, kondisi kritis, dan perubahan dari memperkuat proses rencana, penyerahan, dan simbolis.
3. Meskipun tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan karismatik dengan kepuasan kerja, namun demikian hal tersebut diharapkan dapat ‘menggugah’ pihak manajemen maupun anggota organisasinya untuk mengevaluasi kondisi ketenagakerjaan yang ada di dalam organisasi.

4. Bagi pihak perusahaan, dalam hal ini pihak perhotelan sebaiknya menerapkan kepemimpinan karismatik dalam meningkatkan komitmen organisasional; karena dengan meningkatnya komitmen organisasional, maka dapat mengurangi *turnover*, memperkecil absensi, mengurangi kelambanan kerja, dan meningkatkan kualitas kerja.
5. Akhirnya, untuk mendukung terlaksananya hubungan ketenagakerjaan timbal balik yang saling menguntungkan antara pihak organisasi dan karyawan; maka perlu disadari arti pentingnya kepemimpinan karismatik dan konsekuensinya bagi kedua belah pihak tersebut.

5.3 Keterbatasan dan Saran bagi Penelitian Mendatang

Penelitian ini memberikan beberapa pemikiran untuk pengembangan pengetahuan dan juga terdapat beberapa keterbatasan dan saran yang perlu diperhatikan pada penelitian mendatang/*future research*.

1. Jika pada penelitian ini sampel adalah para karyawan hotel yang bekerja di sektor swasta; disarankan pada penelitian selanjutnya perlu dilakukan penelitian serupa pada perusahaan sektor jasa yang lain, misalnya rumah sakit dan universitas; lebih lanjut pada sektor industri lain, misalnya industri manufaktur.
2. Jumlah responden dalam penelitian ini relatif sedikit ($N = 141$), sehingga kurang mewakili populasinya. Ini merupakan kelemahan utama dalam penelitian ini. Untuk mendukung penelitian selanjutnya dalam mendapatkan sampel yang lebih

representatif, diperlukan jumlah responden yang lebih besar, misalnya 200 responden.

3. Penelitian ini hanya menggunakan objek penelitian yang terbatas, di mana penelitian hanya menggunakan 2 hotel di Bandung. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk lebih memperluas jangkauan wilayah penelitian, misalnya beberapa (lebih dari 2) hotel pada beberapa wilayah lainnya di Bandung; dan lebih lanjut lagi pada beberapa cabang hotel di kota-kota besar yang memiliki lebih banyak tantangan.
4. Item-item pertanyaan di dalam instrumen penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini, mayoritas tidak valid dan reliabel; sehingga jumlah item pertanyaan yang tersisa dari tiap variabel relatif sedikit; yang menyebabkan hasil penelitian kurang representatif. Untuk penelitian selanjutnya, sangat disarankan untuk mencari dan menggunakan instrumen penelitian yang lain, yang memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang lebih tinggi.
5. Kemungkinan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini belum sesuai dengan kondisi di Indonesia. Karena kesibukan kerja dan budaya masyarakat Indonesia yang cenderung 'malas' dan 'kurang atensi' dalam pengisian kuesioner, maka jumlah item pertanyaan perlu untuk dipertimbangkan, tanpa mengubah kemampuan untuk mengukur berbagai variabel penelitian yang digunakan. Untuk penelitian selanjutnya sangat disarankan untuk dapat memperbaiki atau memodifikasi instrumen yang lebih sesuai dengan kondisi dan situasi di Indonesia.

6. Penelitian ini belum mampu menggambarkan fenomena kepemimpinan karismatik dengan jelas karena keterbatasan metode yang digunakan. Untuk penelitian serupa, disarankan perlunya *longitudinal study*. Hal tersebut perlu dilakukan berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian mengenai topik yang sama yaitu kepemimpinan karismatik. Dengan digunakannya metode *longitudinal study*, akan memungkinkan peneliti untuk membandingkan kondisi yang dialami seseorang pada masa pra kepemimpinan karismatik, saat kepemimpinan karismatik terjadi, dan pasca kepemimpinan karismatik.
7. Penelitian ini hanya menguji literatur saja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan pengujian terhadap model penelitian melalui analisis model persamaan struktural dengan menggunakan bantuan program aplikasi AMOS (*Analysis of Moment Structure*).
8. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan lain yang mungkin saja terjadi dan dapat memengaruhi hasil temuan; oleh karena itu, agar diperoleh hasil yang layak, diperlukan hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.