

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini, penulis akan membahas simpulan, keterbatasan penelitian, saran bagi peneliti mendatang, dan saran bagi pihak perusahaan-perusahaan yang menjadi subjek penelitian.

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kepemimpinan transformasional dan *servant leadership* memengaruhi komitmen organisasional secara positif. Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirta Raharja Kab. Bandung yang bergerak dibidang pelayanan air minum. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Hipotesis 1 didukung*. Penelitian ini mengkonfirmasi penelitian-penelitian terdahulu (Avolio *et al.*, 2004; Desianty 2005; Emery *et al.*, 2007; Kleine *et al.*, 2014; Koesmono, 2007; Junaedi *et al.*, 2013; dan Rahmat, 2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memengaruhi komitmen organisasional secara positif. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional merupakan prediktor sebesar 46,6 persen terhadap komitmen organisasional. Sementara itu, dalam penelitian ini *Hipotesis 2 tidak didukung*. Dengan demikian, *servant leadership* secara statistik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini tidak mengkonfirmasi penelitian-penelitian sebelumnya (Ambali *et al.*, 2011; Harwiki, 2013; Liden *et al.*, 2008; Mazarei *et al.*, 2013; Rimes, 2011; dan Sokoll, 2014) yang

menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sementara itu berdasarkan hasil penelitian (Tabel 4.5), dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang relatif cukup berarti antar-konstruk penelitian dalam studi ini, yaitu antara kepemimpinan transformasional dan *servant leadership* ($r = ,426; p < 0,01$; atau sebesar 42,6 persen), antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional ($r = ,203; p < 0,01$; atau sebesar 20,3 persen), dan antara *servant leadership* dan komitmen organisasional secara statistik tidak berkorelasi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan penelitian dalam studi ini. *Pertama, sampling* yang digunakan menggunakan metode *nonprobability sampling* dan menggunakan teknik *incidental sampling* dimana teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/incidental bertemu dengan peneliti (Sugiyono, 2014) dan tidak terdapat kriteria khusus bagi responden, kelemahan teknik ini adalah jumlah sampel mungkin tidak representatif karena tergantung pada anggota sampel yang ada pada saat itu (Sugiyono, 2014). Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat, Cabang, hingga Unit PDAM Tirta Raharja Kab. Bandung, tanpa melihat status jabatan dan dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden penelitian ini adalah orang yang berstatus pekerja teknis (lapangan) dengan status pendidikan yang bisa dibilang kurang untuk konstruk penelitian tentang kepemimpinan. *Kedua*, studi ini kurang melibatkan dimensi-di-

mensi yang terdapat dalam kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional dalam meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional, juga kurang melibatkan dimensi-dimensi yang terdapat dalam *servant leadership* dan komitmen organisasional dalam meneliti pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasional. *Ketiga*, subjek penelitian studi ini hanya melibatkan PDAM Tirta Raharja Kab. Bandung yang masih dianggap kurang sehingga hasil studi ini dianggap belum dapat digeneralisasikan ke semua perusahaan. Memang dalam penelitian ini diakui ada berbagai kelemahan atau keterbatasan, namun keterbatasan itu tidak mengurangi makna dari temuan penelitian ini.

5.3 Saran bagi Peneliti Mendatang

Untuk penelitian mendatang, beberapa saran perlu dipertimbangkan oleh para peneliti yang akan datang. *Pertama*, untuk penelitian selanjutnya, teknik *sampling* yang digunakan lebih baik menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* dengan pertimbangan tertentu misalnya, penelitian dengan konstruk yang sama dengan penelitian ini yang menjadi sampel adalah Kepala Sub Seksi Administrasi dan Umum di Unit, Kepala Unit, Kepala Seksi PL dan Umum di cabang, Kepala Cabang, Kepala Sub Bagian, Kepala Bagian, dan Jajaran Direksi. Dengan begitu mungkin hasil temuan dapat diterapkan secara umum. *Kedua*, untuk penelitian mendatang akan lebih baik jika meneliti setiap dimensi yang terdapat dalam kepemimpinan transformasional yaitu *communication leadership*, *credible leadership*, *caring leadership*, *enabling leadership*, *confident*

leadership, follower centered leadership, visionary leadership, dan culture-building leadership (Rosenbach & Sashkin, 2014); dimensi *servant leadership* yaitu *voluntary subordination, authentic self, covenantal relationship, responsible morality, transcendental spirituality, dan transforming influence* (Sendjaya, 2015); dan dimensi dari komitmen organisasional yaitu *affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment* (Meyer & Allen, 1997). Atau dapat menggunakan dimensi-dimensi lain dari kepemimpinan transformasional seperti yang dipopulerkan Avolio & Bass (2004) yaitu *the idealized attributes, the idealized behaviors, the inspirational motivation, the individual consideration, dan the intellectual stimulation*; *servant leadership* seperti yang dipopulerkan oleh Liden *et al.* (2008) yaitu *emotional healing, creating value for the community, conceptual skill, empowering, helping subordinates grow and succeed, putting subordinates first, dan behaving ethically*; dan komitmen organisasional seperti yang dipopulerkan Steers (1988) yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Ketiga, untuk penelitian mendatang disarankan untuk melakukan penelitian di perusahaan lain yang berorientasi atau bergerak dibidang yang sama atau berbeda, dapat juga meningkatkan jumlah perusahaan menjadi dua atau lebih, bahkan perusahaan lintas-industri agar hasil penelitian dapat diterapkan secara umum kepada perusahaan-perusahaan. Keempat, untuk penelitian mendatang disarankan peneliti dapat menggunakan anteseden dan konsekuensi lain yang dikemukakan dalam studi ini sebagai prediktor yang memengaruhi ataupun dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, *servant leadership*, dan komitmen organisasional.

5.4 Saran bagi Pihak Pimpinan PDAM Tirta Raharja Kab. Bandung

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sarankan kepada pihak manajemen PDAM Tirta Raharja Kab. Bandung. *Pertama*, para pemimpin dalam perusahaan baik dalam jajaran unit, cabang, bagian, hingga direksi perlu meningkatkan kepemimpinan transformasional karena berpengaruh terhadap komitmen organisasional dari karyawan dengan cara mengembangkan kecerdasan emosional (Barbuto & Burbach, 2006), atau bisa juga dengan cara meningkatkan perilaku-perilaku kepemimpinan transformasional seperti dalam dimensi kepemimpinan transformasional (Rosenbach & Sashkin, 2014): *communication leadership* dengan memberikan perhatian mendalam dan mengkomunikasikan ide secara jelas, *credible leadership* dengan memenuhi janji dan dapat dipercaya serta konsisten, *caring leadership* dengan menghormati dan peduli terhadap orang lain, *enabling leadership* dengan memberikan tantangan kepada karyawan. Karakteristik kepemimpinan transformasional juga dapat dikembangkan dengan melihat dimensi kepemimpinan transformasional (Rosenbach & Sashkin, 2014) *confident leadership* dengan berani beda dan dapat mengendalikan diri dengan baik, *follower-centered leadership* dengan menjadikan kekuasaan untuk mencapai berbagai tujuan bersama, *visionary leadership* dengan menjelaskan visi beberapa periode kedepan secara jelas dan melibatkan karyawan, *culture-building leadership* dengan membantu orang lain untuk berkembang dengan menjadi teladan. *Kedua* walaupun *servant leadership* dalam penelitian ini tidak berkorelasi dan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, tetap harus ditingkatkan karena dalam Tabel 4.5 dapat kita lihat *servant leadership*

memiliki *Mean* yang relatif tinggi yaitu sebesar 3,54. Maka, perlu meningkatkan *servant leadership* dengan cara meningkatkan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intuitif (Slide, seperti yang dikutip dalam Bakumawa, 2012). *Ketiga*, meningkatkan komitmen organisasional dengan pelatihan, perencanaan karir, manajemen kinerja, kebijakan keseimbangan kehidupan kerja dan desain pekerjaan (Armstrong, seperti yang dikutip dalam Soltani, 2015). Adapun penelitian yang dilakukan Purcell, Hutchinson, Kinnie, Rayton & Swart, seperti yang dikutip dalam Soltani (2015) menetapkan bahwa kebijakan dan praktek kunci yang memengaruhi tingkat komitmen adalah pelatihan yang diterima tahun lalu, puas dengan peluang karir, puas dengan sistem penilaian kinerja, kepemimpinan, menemukan bahwa pekerjaan mereka menantang, membantuk mereka mencapai keseimbangan hidup dan kerja, dan puas dengan komunikasi atau kinerja perusahaan.