

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Budiman swalayan merupakan toko retail yang cukup berkembang di Sumatera Barat, perkembangannya begitu pesat dan telah terbukti, dimana saat ini mereka telah memiliki cabang sebanyak 16 cabang yang bertempat di Bukittinggi, Payakumbuh, dan Padang, sehingga menciptakan banyak lapangan pekerjaan baru dan membantu pemulihan ekonomi daerah dalam mengatasi pengangguran. Namun, banyaknya karyawan baru yang direkrut berakibat pada penurunan kinerja, sehingga perlu untuk meninjau kepemimpinan Budiman swalayan saat ini yang menggunakan pendekatan spiritual dan kepuasan kerja yang diberikan pada karyawan. Sementara itu, alasan karyawan dipekerjakan dan berkomitmen saat ini juga perlu untuk diketahui, apakah hal tersebut dipengaruhi oleh kepemimpinan atau kepuasan kerja yang diberikan. Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, dengan peran media sebagai komitmen afektif karyawan.

Secara methodology penelitian, pendekatan yang digunakan ialah kuantitatif dengan jenis eksplanatory research, dengan teknik sampling stratified proportionate random sampling, yaitu suatu teknik yang bertujuan untuk mendapatkan sample secara ideal

hingga merepresentasikan jumlah populasi secara keseluruhan.

Kuisi online dalam penelitian ini dibagikan secara online dengan bantuan g-form kuisi online, dan kemudian data dianalisis melalui teknik structural equation model dari PLS software

3.3.9. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Budiman Swalayan, sedangkan kepuasan kerja secara mengejutkan tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana hal yang menjadi penyebab dari hasil ini adalah ekspektasi karyawan muda-muda terkait pengembangan diri dan karir yang tinggi, sehingga hal ini masih dianggap belum memuaskan. Sedangkan pengaruh kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif ditemukan positif dan signifikan mempengaruhi, hal ini didasari oleh nilai-nilai spiritualitas yang ditanamkan, dan rasa kekeluargaan yang tinggi di Budiman Swalayan, baik itu dengan sesama kolega ataupun dengan pimpinan.

Sementara itu, komitmen afektif ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan sukses secara signifikan memediasi pengaruh antara kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan Budiman Swalayan. Hasil ini dipicu oleh keinginan karyawan untuk berkarir di Budiman Swalayan yang relative tinggi akibat dari keyakinan mereka dan kedekatan hubungan dengan pimpinan dan kolega. Rasa bangga karyawan yang tercipta dari nilai-nilai spiritual yang ditanamkan oleh pemimpin juga mendapat respon positif dari karyawan, dimana nilai-nilai tersebut mengikat secara emosional dan berdampak pada ketulusan komitmen yang mengarahkan mereka meningkatkan kinerja. Selain itu, dari sisi kepuasan kerja, gaji dan

tunjangan saat ini sudah dirasa cukup oleh
karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka,
karena kebanyakan mereka belum menikah dan menyatakan tidak memiliki tanggungan,
sementara sebagian lainnya, diasumsikan memiliki usia perkawinan yang relative muda,
sehingga tanggungan terhitung tidak banyak.

5.2. Saran Penelitian

Seiring dengan temuan-temuan yang terdapat dalam penelitian ini, maka beberapa masukan dan saran untuk Budiman swalaya diusulkan sebagai berikut:

1. Pihak Budiman swalaya disarankan untuk lebih memberikan keterbukaan pengembangan karir dan mempercepat kebijakan promosi bagi karyawan, karena penulis beranggapan situasi saat ini sudah cukup mendukung untuk hal itu.
2. Pihak Budiman swalaya disarankan untuk memberikan transparansi dan kejelasan terkait kebijakan promosi saat ini, dan memberikan percepatan promosi bagi karyawan yang telah mendekati usia kerja mendekati 5 tahun.
3. Pihak Budiman swalaya disarankan untuk mempertahankan nilai-nilai spiritual dan rasa kekeluargaan yang ditanamkan, karena hal tersebut sangat berdampak pada ketulusan dan antusiasme karyawan untuk memberikan kinerja maksimal mereka.
4. Pihak Budiman swalaya disarankan untuk meningkatkan standar atau target kerja bagi karyawan, karena kebanyakan karyawan milenial saat ini sangat energik

dan antusias untuk mencapai tujuan karir mereka, dimana kebanyakan mereka merasa telah memenuhi ekspektasi perusahaan seperti mengerjakan pekerjaan sesuai tenggat waktu dalam kuantitas yang tinggi.

5. Disarankan terhadap semua unsur pimpinan untuk lebih energik dan memperlihatkan bahwa mereka adalah contoh yang baik, dimana contoh yang dimaksud adalah terkait semangat dalam mencapai tujuan Budiman swalayan atau antusias bekerja.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini dirincikan sebagai mana yang ditemukan, sebagai berikut:

1. Respon penelitian tidak mencapai estimasi sampel yaitu 230 orang, melainkan terdapat 208 orang dari karyawan Budiman swalayan yang bersedia membantu kesuksesan penelitian ini.
2. Hanya terdapat satu variabel mediasi yaitu komitmen afektif pada penelitian ini, dimana dua unsur komitmen lainnya seperti komitmen kontinyu dan normative tidak diujikan dalam penelitian ini.
3. Penelitian ini belum mempertimbangkan untuk meninjau lebih jauh terkait standar kerja yang ada saat ini.

