

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan Penelitian

Setelah dilakukan penelitian mengenai bagaimana gaya kepemimpinan partisipatif dan pemberdayaan psikologis pengaruhnya terhadap komitmen afektif yang dilakukan terhadap karyawan generasi Y pada lima Bank di Kota Padang, dengan menggunakan data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari lapangan dengan menyebarkan kuesioner kepada 135 responden.

Penelitian ini menghasilkan tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan hasil analisis menunjukkan bahwa semua hipotesis positif dan signifikan. Berdasarkan hasil pengujian SEM (structural equation modeling) dengan SmartPLS software, penulis menarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis dari karyawan generasi Y pada industri perbankan di Kota Padang. Korelasinya adalah positif, dimana semakin besar gaya kepemimpinan partisipatif yang karyawan dapatkan dari atasan langsung mereka, maka akan semakin tinggi pula tingkat pemberdayaan psikologis yang dirasakan oleh karyawan generasi Y, caranya dengan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif yaitu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan, hargai hasil kerja karyawan, buat karyawan nyaman dengan pekerjaannya, dengan demikian psikologis dari karyawan akan diberdayakan. Karyawan yang diberdayakan psikologisnya melalui pemimpin yang menerapkan gaya

kepemimpinan partisipatif cenderung melakukan tugasnya dengan maksimal dibandingkan karyawan yang psikologisnya tidak diberdayakan.

2. Pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif karyawan generasi Y. Korelasinya adalah positif, dimana semakin besar diberdayakannya psikologis dari karyawan generasi Y maka semakin besar pula komitmen afektif yang timbul pada diri mereka. Karyawan yang merasa senang dan termotivasi secara psikologis cenderung bekerja lebih baik, pemberdayaan psikologis dilakukan dengan pemberian perhatian pada karyawan, menghargai karyawan, terus memberikan semangat yang memotivasi bagi karyawan hingga karyawan terberdayakan secara psikologis.

3. Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif dari karyawan generasi Y. Korelasinya adalah positif, dimana semakin tinggi gaya kepemimpinan partisipatif yang diberikan oleh para pemimpin kepada karyawan generasi Y maka semakin tinggi pula komitmen afektif yang dirasakan oleh para karyawan generasi Y. Dengan pemimpin yang mampu mempraktekkan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap karyawan, dimana pemimpin selalu ikut dan berpartisipasi serta memberikan ruang pada karyawan untuk menjadi aktif dan kreatif membuat karyawan merasa nyaman dan kepuasan kerja mereka meningkat. Apabila kepuasan kerja meningkat, secara otomatis karyawan sudah memupuk komitmen afektif pada dirinya.

5.2 Implikasi Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menemukan beberapa implikasi penting bagi peningkatan komitmen afektif dari karyawan generasi Y. Diharapkan dari penelitian yang sudah dilakukan, dapat memberikan implikasi bagi industri perbankan maupun industri lainnya. Implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Industri perbankan harus lebih memperhatikan pemberdayaan psikologis dari karyawannya terutama bagi karyawan generasi Y. pemberdayaan psikologis karyawan sendiri dapat dicapai dengan gaya kepemimpinan partisipatif.
2. Pemberdayaan psikologis karyawan mampu meningkatkan komitmen afektif, sehingga diharapkan kepada industri perbankan agar lebih memperhatikan perasaan karyawan terutama karyawan generasi Y agar terciptanya komitmen afektif dari karyawan tersebut
3. Gaya kepemimpinan partisipatif terbukti mempengaruhi komitmen afektif dari karyawan, sehingga diharapkan kepada industri perbankan jika ingin meningkatkan komitmen afektif dari karyawan mereka, terlebih dahulu berikan mereka seorang pemimpin yang mampu menghargai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman yang peneliti alami selama melakukan proses penelitian, peneliti menyadari bahwa hasil tidak sempurna dan memiliki keterbatasan-keterbatasan. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Tanggapan terhadap kuesioner mungkin dipengaruhi oleh suasana hati individu dan dengan kondisi lingkungan pada saat kuesioner selesai, sehingga dapat mempengaruhi kevalidan data.
2. Dikarenakan keterbatasan waktu, penelitian hanya mampu dilakukan pada 5 Bank yang ada di Kota Padang.
3. Responden adalah karyawan generasi Y pada 5 Bank di Kota Padang. Dalam penelitian lebih lanjut, akan lebih baik untuk menambahkan lebih banyak Bank dan responden.
4. Penelitian ini melakukan studi hanya dengan menggunakan tiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan partisipatif, pemberdayaan psikologis dan komitmen afektif. Jadi untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan variasi variabel lain, di mana ada banyak variabel lain yang dapat memprediksi komitmen afektif.

5.4 Saran

Saran yang dapat diberikan baik itu kepada peneliti selanjutnya ataupun paada industri yang bersangkutan adalah;

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya mengelaborasi variabel lain dalam upaya memahami fenomena karyawan generasi Y. Diharapkan pada penelitian selanjutnya, peneliti mengambil sampel lebih banyak agar data yang dikumpulkan lebih akurat.
2. Penelitian selanjutnya menggunakan pendekatan kuantitatif juga dapat menambah data dari pendekatan-pendekatan kualitatif. Karena responden dapat memberitahu segala sesuatu tentang pengalaman mereka dan

bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap komitmen afektif. Dan yang terakhir yaitu dapat menggunakan variabel mediator selain pemberdayaan psikologis untuk mendapatkan hasil yang berbeda dan kemungkinan lebih baik.

3. Bagi industri perbankan agar dapat menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif karena generasi Y adalah orang-orang yang cenderung menyukai pemimpin yang melibatkan mudah bosan dengan satu pekerjaan dan membutuhkan kenyamanan pada tempat kerja serta tidak terlalu suka terikat pada aturan.

