

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memiliki 4 variabel, diantaranya variabel *transactional leadership* dan *burnout* sebagai variabel independen, komitmen organisasi sebagai variabel moderasi, dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian dilakukan secara *offline* dengan menggunakan kuesioner yang diisi langsung oleh karyawan. Dengan objek penelitian yaitu PT Semen Padang. Penelitian ini mengajukan 5 hipotesis penelitian yang sudah dibuktikan hasilnya, yaitu sebagai berikut:

1. *Transactional leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang. Artinya semakin baik penerapan *transactional leadership*, semakin tinggi kinerja karyawan.
2. *Burnout* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang. Maknanya *burnout* memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan, tetapi pengaruhnya tidak signifikan, dengan kata lain meskipun *burnout* dapat mempengaruhi kinerja, efeknya mungkin tidak cukup besar terhadap kinerja.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang, artinya karyawan yang

merasa terikat dan berkomitmen pada organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, jadi semakin tinggi komitmen semakin bagus pula kinerja karyawan dan sebaliknya.

4. Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan hubungan *transactional leadership* dan kinerja karyawan PT Semen Padang. Pernyataan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memoderasi hubungan antara *transactional leadership* dan kinerja karyawan, artinya tingkat komitmen karyawan tidak meningkatkan efektivitas *transactional leadership* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, meskipun *transactional leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja, komitmen organisasi tidak memperkuat hubungan tersebut.
5. Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif signifikan hubungan *burnout* dan kinerja karyawan PT Semen Padang. Ini berarti bahwa komitmen organisasi tidak memoderasi hubungan antara *burnout* dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, meskipun *burnout* dapat menurunkan kinerja karyawan, tingkat komitmen karyawan tidak mengurangi efek negatif tersebut.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis bagaimana *transactional leadership* dan *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan peran komitmen organisasi sebagai

moderasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, tanggapan dari responden dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam menyusun strategi manajerial yang lebih optimal untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh beberapa implikasi penting yang diharapkan dapat membantu dan berguna bagi PT Semen Padang, diantaranya yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel *transactional leadership* bahwa gaya kepemimpinan yang berbasis pada pemberian penghargaan dan pengawasan yang ketat dapat meningkatkan produktivitas karyawan, jadi PT Semen Padang diharapkan menerapkan gaya kepemimpinan transaksional ini, dengan kepemimpinan transaksional diharapkan nantinya kinerja dari karyawan PT Semen Padang dapat meningkat.
2. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel *burnout* bahwa meskipun burnout dapat berdampak pada kinerja, ada faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan produktivitas kinerja karyawan karena pengaruh burnout tidak signifikan pada hasil penelitian di PT Semen Padang. Salah satunya *mean* terendah diperoleh pada variabel ini adalah "Saya sering merasa skeptis (kurang percaya atau ragu) terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi." Rasa skeptis dan kurang percaya terhadap tujuan organisasi dapat

mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang tidak mempercayai nilai-nilai organisasi kemungkinan besar akan kurang termotivasi dan berkontribusi kurang efektif. Perusahaan dapat melakukan beberapa hal dalam menangani permasalahan tersebut dengan meningkatkan transparansi dalam komunikasi visi, misi, dan nilai perusahaan kepada seluruh karyawan dan pelatihan dan penguatan terhadap budaya perusahaan. Ini dapat membantu mengurangi rasa skeptis dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengajukan pertanyaan dan memberikan masukan.

3. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel komitmen organisasi bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin baik pula kinerja karyawan. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab serta komitmen terhadap organisasi. Loyalitas yang tinggi dapat memperkuat keterikatan dengan perusahaan, di mana semakin besar kepedulian dan pemahaman karyawan terhadap organisasinya, semakin besar dorongan mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Dengan demikian, komitmen yang kuat secara bertahap dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Namun ada satu *mean* terendah pada variabel ini adalah “Saya sulit meninggalkan PT Semen Padang karena takut

tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain.” Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan mungkin bertahan bukan karena keterikatan yang positif, tetapi karena ketakutan akan keterbatasan peluang di luar perusahaan. Oleh karena itu, PT Semen Padang perlu menerapkan strategi yang berfokus pada pengembangan karier, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta menyediakan program pelatihan dan peningkatan keterampilan agar karyawan merasa terus berkembang. Selain itu, perusahaan juga perlu membangun kepercayaan karyawan agar mereka tetap loyal dan berkomitmen pada pekerjaannya saat ini. Memberikan apresiasi kepada karyawan yang berdedikasi, baik melalui penghargaan maupun program insentif, juga dapat meningkatkan komitmen dan motivasi mereka untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

4. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel kinerja bahwa kinerja merujuk pada capaian seorang karyawan dalam menyelesaikan sesuai dengan tanggung jawab berupa tugas-tugas yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Pada PT Semen Padang terdapat *mean* terendah yakni “Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja.” yang bermakna

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari adanya keterbatasan yang masih ditemui selama proses penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini belum dapat dikatakan sempurna. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, peneliti berharap agar penelitian selanjutnya dapat memperhatikan keterbatasan yang ada guna meningkatkan kualitas penelitian di masa depan. Adapun keterbatasan tersebut, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan terbatas hanya mengkaji 4 variabel diantaranya *transactional leadership*, *burnout*, kinerja karyawan dan komitmen organisasi.
2. Objek yang diteliti pada penelitian ini hanya berfokus pada bagian administrasi pada PT Semen Padang. Oleh karena itu, penelitian yang mencakup area yang lebih luas mungkin akan menghasilkan temuan yang berbeda.
3. Sampel pada penelitian yang terbatas yaitu sejumlah 80 sampel.

### 5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, dan mengacu pada keterbatasan penelitian, peneliti menyarankan beberapa hal untuk penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Diharapkan adanya pertimbangan penambahan variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y). Menurut

peneliti adapun variabel yang bisa dipertimbangkan untuk diteliti yaitu *transformational leadership*, *Work-life balance*, dan *organizational citizenship behavior*

2. Disarankan untuk penelitian selanjutnya bisa berfokus pada objek yang lebih luas tidak hanya berfokus pada bagian administrasi PT Semen Padang saja.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat meningkatkan jumlah sampel untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan representatif.

