

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan empat 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 pada karyawan generasi Y di Bank Negara Indonesia (BNI) cabang Padang. Pengaruhnya adalah positif, di mana semakin besar Gaya Kepemimpinan Partisipatif karyawan generasi Y maka akan semakin tinggi pula tingkat Pemberdayaan Psikologis yang dirasakan oleh karyawan generasi Y.
2. Pemberdayaan Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif pada karyawan generasi Y di Bank Negara Indonesia (BNI) cabang Padang. Pengaruhnya adalah positif, di mana semakin besar pemberdayaannya psikologis dari karyawan generasi Y maka semakin besar pula Komitmen Afektif yang timbul pada karyawan generasi Y.
3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif pada karyawan generasi Y di Bank Negara Indonesia (BNI) cabang Padang. Pengaruhnya adalah positif,

dimana semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Partisipatif karyawan generasi Y maka semakin tinggi pula tingkat Komitmen Afektif yang timbul pada karyawan generasi Y.

4. Terdapat peran mediasi dari Pemberdayaan Psikologis antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Komitmen Afektif yang positif dan signifikan pada karyawan generasi Y di Bank Negara Indonesia (BNI) cabang Padang. Pengaruhnya adalah positif, dimana semakin besar Gaya Kepemimpinan Partisipatif karyawan generasi Y maka akan semakin tinggi pula tingkat Komitmen Afektif yang timbul pada karyawan generasi Y dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai mediasi.

5.2 Implikasi Penelitian

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

1. Bank Negara Indonesia (BNI) cabang Padang harus lebih memperhatikan Pemberdayaan Psikologis dari karyawan utamanya bagi karyawan generasi Y. Karena dengan adanya pemimpin yang mampu mengembangkan dan memberdayakan kemampuan dari karyawan, maka karyawan tersebut akan memberikan hasil maksimal untuk perusahaan serta akan mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik lagi.

Pemberdayaan Psikologis karyawan sendiri dapat dicapai dengan Gaya Kepemimpinan Partisipatif.

2. Pemberdayaan Psikologis karyawan mampu meningkatkan Komitmen Afektif, sehingga diharapkan kepada Negara Indonesia (BNI) cabang Padang agar lebih memperhatikan saran dan masukan karyawan terutama karyawan generasi Y. Efek jangka panjangnya karyawan akan komit dan loyal terhadap perusahaan yang mereka tempati dan memunculkan Komitmen Afektif dari Bank Negara Indonesia (BNI) cabang Padang.

3. Gaya

Kepemimpinan Partisipatif terbukti mempengaruhi Komitmen Afektif dari karyawan, sehingga diharapkan kepada Bank Negara Indonesia (BNI) harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, yaitu pemimpin yang selalu aktif dan berpartisipasi dan berinteraksi dengan bawahannya, juga pemimpin yang tidak segan untuk memuji kinerja karyawan jika itu baik dan memberikannya sehat yang membangun hasil kerjanya yang dianggap kurang baik, sehingga gaya kepemimpinan yang partisipatif dapat menimbulkan kenyamanan dan mampu menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawan, dimana kepuasan kerja ini dapat meningkatkan komitmen afektif dari karyawan.

4. Dengan adanya Pemberdayaan Psikologis terhadap karyawan generasi Y Bank Negara Indonesia (BNI) cabang Padang terbukti memberikan pengaruh yang besar antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komitmen Afektif.

Sehinggadiharapkankepada Bank Negara Indonesia (BNI) cabang Padang untukmempertahankan dan meningkatkanpotensikaryawanterutamakaryawangenerasi Y.

5. Bank Negara Indonesia (BNI)sebaiknyamengadopsigayakepemimpinanpartisipatif dan lebihseringmelibatkankaryawannyadalampengambilankeputusan agar karyawanmerasadibutuhkansehinggapsikologiskaryawandapatdiberdayakanse hinggakaryawansecaratidaklangsungberkomitmenlebihuntukperusahaan.
- Industri perbankanharusmulaimemilihpemimpin yang mempuberinteraksidengankaryawan, mampumenerimakritik dan saran, dan mengikutsertakankaryowandalampengambilankeputusanterhadapkebijakan-kebijakan agar terjadihubungan yang harmonis dan komunikasi yang lancarantarapimpinan dan karyawan.



5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman yang peneliti telah 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. Penelitian ini hanya meneliti pada karyawan generasi Y di Bank Negara

Indonesia (BNI) cabang Padang, sehingga implikasi dari penelitian ini hanya relevan untuk konteks karyawan generasi Y di Bank Negara Indonesia (BNI) cabang Padang dan bukan untuk keperluan generalisasi pada perbankan lain atau industri perbankan secara menyeluruh.

3. 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 pada 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 kualitatif juga dapat menambah data dari pendekatan- pendekatan kuantitatif. 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.

