

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, dan SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini telah menjawab hipotesis penelitian, sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y). Hal ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis maka loyalitas karyawan semakin tinggi juga, begitu pula sebaliknya. Seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis sehingga akan mampu menciptakan suasana di tempat kerja yang nyaman, sehingga menjadikan karyawan loyal akan pekerjaan yang dilakukan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y). Hal ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka loyalitas karyawan semakin tinggi juga, begitu pula sebaliknya. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional akan menjadikan karyawan merasa dihargai dan diakui keberadaannya, sehingga karyawan akan memberikan sikap loyal kepada perusahaan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan (Y) PT. Karya Mitra Budi Sentosa Pilangkenceng Caruban

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka keterbatasan dalam penelitian ini yaitu responden yang digunakan hanya karyawan tetap, sehingga tidak bisa mengetahui tingkat loyalitas karyawan kontrak.

5.3 Saran

Adapun beberapa hal yang dapat menjadi masukan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Saran Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada Pemimpin PT Karya Mitra Caruban Pilangkenceng untuk dapat mendengar saran/pendapat dari bawahan, sehingga tercipta kepemimpinan demokratis dan dapat berdampak pada loyalitas karyawan.
- b. Pemimpin PT Karya Mitra Caruban Pilangkenceng diharapkan mampu memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda. Hal ini dapat diwujudkan dengan penempatan divisi atau bagian sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
- c. Bagi karyawan hendaknya dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dengan batas waktu yang telah ditentukan.

2. Saran Akademis

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau masukan bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang melakukan kajian pengaruh perilaku kerja pada bawahan, seperti loyalitas pada karyawan maupun perilaku kerja lainnya. Bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan objek dan tema serupa, dapat mempertimbangkan semua karyawan (tetap dan kontrak) sebagai responden penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeline, Kezia. (2022). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Turnover Intention (Studi Kasus PT Bank XYZ Tbk). *Jurnal Bina Manajemen, Maret 2022, Vol. 10 No. 2 Hal 42 – 63.*
- Afandi, P. (2016). *Concept&Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Almutairi, D. O. (2016). *The Mediating Effects Of Organizational Commitment On The Relationship Between Transformational Leadership Style And Job Performance. International Journal Of Business And Management; Vol. 11, No. 1 E-ISSN 1833-8119.*
- Ardana, I Komang, Dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar S. (2013). *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basari, Muhammad Iqbal. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Rudy Jaya. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*
- Cavazotte, F., Moreno, V., & Bernardo, J. (2013). Transformational Leaders And Work Performance: The Mediating Roles Of Identification And Selfefficacy. *Brazilian Administration Review, 10(4), 490-512.*
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan Ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et.al., 2012. *Organization: Behaviour, Structure, Processes*.14th Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Hafisah, Vinny Dan Fakhri, Mahendra. (2019). Gaya Kepemimpinan Demokratik Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ecodemica, Vol. 3 No. 2 September 2019*
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia (Grasindo).
- Hasibuan, M.S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.

- Husaini, Usman. (2006). *Manajemen, Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khan, & Nawaz, A. (2016). The Leadership Styles And The Employees Performance: A Review. *Gomal University Journal Of Research [GUJR]*, 32(2), 144–150.
- Kurniawan, Yosua Ferdian. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Anugerah Jaya. *AGORA Vol 6, No. 2*
- Lutans, F. (2001). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI.
- Marfuah Dan Ruzikna. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Hotel Olgaria Pekanbaru). *JOM FISIP Vol. 2 No. 2 _ Oktober 2015*
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Marzuki, Farizal. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di LP3I Group. *Jurnal Lentera Bisnis Vol. 7 No. 1, Mei 2018*
- Mccoll-Kennedy, J. R., & Anderson, R. D. (2002). Impact Of Leadership Style And Emotions On Subordinate Performance. *Leadership Quarterly*, 13(5), 545–559.
- Mondy, R.W. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex. (2004). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Northouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media.
- Paracha, U., Qamar, A., Mirza, A., & Inam-UI-Hassan. (2012). *Impact Of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) On Employee Performance & Mediating Role Of Job Satisfaction” Study Of Private School (Educator) In Pakistan. Global Journal Of Management And Business Research Volume 12 Issue 4 Version 1.0 ISSN: 2249-4588*.
- Pasolong, Harbani. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta.
- Pratama, Iqbal Reza., Utami, Hadiahti., Dan Inayah. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Hazotel Semarang. *Jurnal JOBS, Vol. 5, No. 1, Okt. 2019. Pissn:2461-0704, Eissn: 2467-8790*
- Ridito, Rianopita Dan Kasmirudin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Pekanbaru. *JOM FISIP Volume 3 No.1 Februari 2016*

- Rivai, V., Bachtiar., Amar, B.R. (2013). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan Oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2012. *Management global edition*, eleventh edition. New York: Jhon Willey.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani Dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Shinta.N.S. (2020). Gaya Kepemimpinan Situasional Di Perpustakaan Jaringan Dokumentasi Dan Informasi Hukum Kabupaten Sleman. *Jurnal Pustaka Ilmiah, Volume 6 Nomor 1, Juni 2020*
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Slocum. 2011. *Organizational behavior*, thirteenth edition, Mason,: Cengage Learning
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamdiar Dan Yustikarini, Listiya. (2019). *Kepemimpinan Demokratis Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pgri Palembang 12 Januari 2019*
- Terry, Leslie W. Rue. (2003). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tjiptono, Fandy. (2006). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Andi Offset
- Triyono. (2012). *Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Yukl Gary. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi 5. (Alih Bahasa Budi Suprianto)*. Jakarta: Indeks.
- Yuniarsih, Tjuju Dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta