BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berikut merupakan beberapa kesimpulan yang penulis simpulkan dari hasil penelitian ini:

1. Berdasarkan budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan etos kerja karyawan.
    a) Budaya organisasi Yayasan Al-Musaddadiyah Garut dinilai kuat dengan kisaran persentase sebesar 70.3%. Tanggapan paling tinggi, berasal dari penghargaan yang diberikan yayasan dengan persentase sebesar 77.43%., dan paling rendah yaitu imbalan dengan persentase 61.58%.
    b) Kepemimpinan transformasional Yayasan Al-Musaddadiyah Garut dinilai baik dengan kisaran persentase sebesar 74%. Tanggapan paling tinggi, berasal dari etika dan moralitas atasan dengan persentase sebesar 78.13%, dan paling rendah yaitu bimbingan personal yang diberikan sebesar 70.06%.
    c) Etos kerja karyawan Yayasan Al-Musaddadiyah Garut dinilai tinggi dengan kisaran persentase sebesar 72.5%. Tanggapan paling tinggi, berasal dari kejujuran karyawan dengan persentase sebesar 77.78%, dan tanggapan terendah berasal dari sifat kepemimpinan karyawan sebesar 67.72%.

2. Terdapat korelasi antara budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional sebesar 13.7%. Angka korelasi ini tergolong lemah.
3. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap etos kerja karyawan Yayasan Al-Musaddadiyah Garut secara parsial dengan besar pengaruhnya sebesar 0.77. Jadi berdasarkan dari data hasil penelitian diketahui bahwa 59.29% perubahan yang terjadi pada etos kerja disebabkan oleh adanya perubahan pada budaya organisasi. Argumentasi dari hasil penelitian ini, relevan dengan pemikiran yang dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Heskett dan Kottler (1992) dalam Santie (2013) dinyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh untuk meningkatkan etos kerja.
4. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap etos kerja karyawan Yayasan Al-Musaddadiyah Garut secara parsial dengan besar pengaruhnya sebesar 0.21. Jadi berdasarkan data dari hasil penelitian diketahui bahwa 4.41% perubahan yang terjadi pada etos kerja disebabkan oleh adanya perubahan pada kepemimpinan transformasional. Argumentasi dari hasil penelitian ini, relevan dengan pemikiran yang dikemukakan oleh Darodjat (2015: 86) bahwa etos kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan organisasi tersebut. Etos kerja ada dalam DNA sebuah organisasi yang secara fundamental telah dipengaruhi oleh etos kerja sang penggagas pendiri organisasi melalui visi, misi, etika, budaya, serta cara berpikir dan bertindak sang pendiri tersebut.

5. Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Yayasan Al-Musaddadiyah Garut secara simultan sebesar 0.7566 yang artinya 75,66% variabel etos kerja karyawan ditentukan oleh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional. Sedangkan sisanya sebesar 24.36% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model.

4.2 Saran

Berikut merupakan saran sebagai masukan dari penulis dari hasil penelitian yang telah dilakukan:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan untuk meningkatkan etos kerja karyawan. Organisasi perlu memperhatikan kembali sistem pemberian imbalan karyawan yayasan Al-Musaddadiyah dengan menyesuaikan gaji dasar beserta tunjangan dengan standar kebutuhan ekonomi karyawan.
2. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang cukup signifikan untuk meningkatkan etos kerja karyawan. Para pimpinan perlu mempertimbangkan untuk memberikan waktu melakukan bimbingan secara personal kepada masing-masing karyawannya dengan melakukan komunikasi yang baik untuk meningkatkan motivasi intrinsik karyawan agar dapat memberikan kinerja yang maksimal.

3. Berkaitan dengan etos kerja karyawan, untuk meningkatkan sifat kepemimpinan karyawan maka dapat dilakukan dengan upaya memberikan tanggung jawab lebih kepada karyawan dalam hal pengambilan keputusan pada berbagai kesempatan.
4. Dengan mayoritas demografi masa bekerja karyawan yang tergolong cukup lama bekerja maka diperlukan adanya upaya penyegaran untuk meningkatkan kembali motivasi kerja karyawan Yayasan Al-Musaddadiyah Garut. Penyegaran ini dapat dilakukan dengan melibatkan karyawan untuk melakukan studi banding ke sekolah-sekolah lain untuk mempelajari bagaimana sistem pembelajaran di sekolah lain.
5. Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang melibatkan kemungkinan pengaruh variabel-variabel lain di luar cakupan penelitian ini terhadap etos kerja.