

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *perceived organizational support* dan *trust in leader* terhadap *affective commitment* karyawan pada PT BPRS Magetan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment* karyawan PT BPRS Magetan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, sehingga semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka *affective commitment* atau keterikatan emosional mereka terhadap perusahaan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila dukungan yang diberikan organisasi semakin rendah, maka tingkat *affective commitment* karyawan juga cenderung menurun.
- 2) *Trust in leader* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment* karyawan PT BPRS Magetan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, sehingga semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap pemimpin, maka *affective commitment* mereka terhadap perusahaan semakin kuat. Sebaliknya, apabila kepercayaan terhadap pemimpin menurun, maka loyalitas psikologis dan komitmen afektif karyawan juga cenderung melemah.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa kondisi *affective commitment* karyawan PT BPRS Magetan dipengaruhi secara signifikan oleh *perceived organizational support* dan *trust in leader*. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi tidak hanya terbentuk dari faktor individu, tetapi juga dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan organisasi dan tingkat kepercayaan karyawan terhadap pemimpinnya. Semakin tinggi dukungan yang dirasakan karyawan dan semakin besar kepercayaan kepada pemimpin, maka semakin kuat pula *affective commitment* yang dimiliki karyawan terhadap organisasi.

Perceived organizational support terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan *affective commitment* karyawan. Ketika karyawan merasa organisasi menghargai kontribusi mereka, peduli terhadap kesejahteraan, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan keluhan yang dihadapi, maka karyawan akan merasa dihargai dan dianggap sebagai bagian penting dari organisasi. Perasaan tersebut mendorong terbentuknya ikatan emosional yang lebih kuat sehingga karyawan memiliki rasa bangga, loyalitas, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari PT BPRS Magetan. Temuan ini mengisyaratkan bahwa perusahaan perlu terus memperkuat dukungan organisasi melalui pemberian apresiasi, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karyawan.

Trust in leader juga terbukti berpengaruh positif terhadap *affective commitment* karyawan. Kepercayaan yang dibangun melalui integritas, kompetensi, konsistensi, dan keterbukaan pemimpin mampu menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Ketika karyawan percaya bahwa pemimpin mampu mengambil keputusan yang tepat, bersikap adil, dan memperhatikan kepentingan bawahannya, maka akan tumbuh rasa hormat dan keyakinan yang mendorong keterikatan emosional terhadap organisasi. Temuan ini mengisyaratkan pentingnya bagi pimpinan PT BPRS Magetan untuk terus membangun hubungan yang transparan, komunikatif, dan berlandaskan kepercayaan agar *affective commitment* karyawan dapat terus meningkat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan *affective commitment* karyawan tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga perlu memperhatikan aspek hubungan sosial dan psikologis di lingkungan kerja. Dukungan organisasi yang tinggi serta kepemimpinan yang dipercaya oleh karyawan menjadi faktor penting dalam menciptakan keterikatan emosional yang kuat, sehingga dapat mendukung loyalitas, keterlibatan, dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan saran- saran sebagai berikut :

1. Bagi PT BPRS Magetan

Berdasarkan hasil penelitian diatas disarankan PT BPRS Magetan dapat terus meningkatkan dukungan organisasi kepada karyawan, khususnya dalam bentuk apresiasi terhadap kontribusi, perhatian terhadap kesejahteraan, serta pengakuan atas usaha lebih yang diberikan karyawan, sekaligus bagi pimpinan perusahaan untuk mempertahankan dan memperkuat kepercayaan karyawan melalui sikap yang adil, terbuka, konsisten, dan komunikatif agar *affective commitment* karyawan tetap terpelihara serta ditingkatkan demi mendukung keberlangsungan organisasi.

2. Bagi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian disarankan bagi karyawan PT BPRS Magetan disarankan untuk membangun komunikasi dua arah secara positif dengan lebih aktif dan terbuka dalam menyampaikan aspirasi, kendala kerja, maupun ide kreatif kepada pimpinan secara profesional, serta mengoptimalkan kontribusi dan tanggung jawab kerja sebagai bentuk timbal balik atas dukungan yang telah diberikan oleh pihak manajemen agar hubungan kerja yang harmonis tetap terjaga.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas khazanah penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *affective commitment*, serta melakukan pengambilan jumlah sampel pada objek penelitian yang berbeda agar hasil temuan dapat dibandingkan secara lebih luas dan mendalam.