

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti adalah berdasarkan 234 kuesioner yang telah peneliti sebarakan kepada karyawan-karyawan tetap yang bekerja di Hotel Bintang 3 di Kota Batam, kuesioner pun dibagikan secara langsung maupun lewat social media.

Dengan menggunakan analisis pembahasan yang telah peneliti lakukan, maka dapat diambil kesimpulan seperti berikut :

1. Hasil dari pengujian dari hipotesis H1 menyatakan bahwa variable independen *Ethical Leadership* memberikan pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* yang dimana hasil uji tersebut signifikan dengan penelitian dari (Wright, 2014), (Çelîk, Dedeođlu, & İnandır, 2015), dan juga (Ahmad & Ahmad, 2010).
2. Hasil uji hipotesis H2 menyatakan bahwa variabel independen *Ethical Leadership* memberikan pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* yang dimana hasil uji tersebut signifikan dengan penelitian dari (Belak, 2010) dan (Wong & Laschinger, 2013).
3. Hasil uji hipotesis H3 menyatakan bahwa variable independen *Organizational Commitment* memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction* yang dimana uji tersebut tidak signifikan dengan penelitian dari (Ahmad & Ahmad, 2010), (Çelîk et al., 2015), dan (Lee, 2015).

5.2. Keterbatasan

Hasil dari pada penelitian yang telah dilakukan memiliki beberapa keterbatasan yang kurang sempurna, dimana keterbatasan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji R Square yang sudah peneliti lakukan dapat dilihat bahwa pengaruh variable dependen Ethical Leadership terhadap Organizational Commitment cukup tinggi yaitu 77,6% dengan 22,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Namun, pengaruh variable dependen Ethical Leadership terhadap Job Satisfaction cukup tinggi yaitu 65,5% dengan 34,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya, tetapi pengaruh variable dependen Organizational Commitment terhadap Job Satisfaction masih rendah yaitu sekitar 52,0 % dengan 26,4% yang dimana sisanya dipengaruhi pada faktor lainnya.

5.3. Rekomendasi

Ada juga rekomendasi yang dapat diberikan oleh peneliti dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang akan datang kedepannya, yaitu:

1. Kepada Hotel dikota Batam
 - a. Bagi pemimpin perusahaan yang memimpin suatu organisasi, diharapkan untuk mengambil keputusan secara adil dan tidak memihak kepada karyawan dengan jabatan tertentu agar tidak timbul rasa cemburu diantara karyawan.
2. Kepada peneliti ke depan
 - b. Bagi peneliti kedepannya diharapkan untuk bisa mengambil penelitian

di hotel selain dari hotel bintang 3, agar populasi yang diteliti lebih luas dan hasil yang didapat akan lebih memuaskan.

- c. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk memberi variable-variabel yang lain seperti *Authentic Leadership* (Wong & Laschinger, 2013), *flextime and compressed workweek* (McNall, Masuda, & Nicklin, 2009), *gender, race and marriage* (Bozeman & Gaughan, 2011), *individual attributes* (Bozeman, 2014), *internal quantitative* (Witte, 2011), *job characteristics and achievement motivation* (Tsai, 2011), *organizational culture* (Tsai, 2011), *organization support* (Bogler & Nir, 2012), *perceiving calling* (Model, Duffy, Bott, Allan, & Torrey, 2011), *psychological empowerment and behavioral* (Pelit, Öztürk, & Arslantürk, 2011), *supervisor organizational identification* (Stinglhamber, Neves, & Becker, 2010), *task identity and skill* (Morris, Venkatesh, 2010).