BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta analisi yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian pengaruh Kepemimpinan Melayani, Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didasarkan hasil survei, kuesioner dan wawancara yang dilakukan kepada karyawan PT. Bio Farma Bandung, Maka pada bagian akhir dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut::

1. a. Kepemimpinan Melayani Pada PT. Bio Farma (Persero) Kota Bandung yang diukur berdasarkan 5 Indikator yaitu kasih sayang, Pemberdayaan, Kerendahan Hati, Visi Dan Kepercayaan secara keseluruhan tergolong cukup baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu kasih sayang dalam kategori cukup baik, sedangkan skor terendah pada indikator pemberdayaan termasuk kategori cukup baik. Pada Indikator Pemberdayaan masih terdapat beberapa pegawai yang merasa kurang di perhatikan pemimpin dalam pengembangan karirnya. Hal ini di sebabkan oleh pemimpin yang hanya memikirkan pengembangan jangka pendek tidak memperdulikan jenjang karir seorang karyawan.

2. Kompensasi Pada PT. Bio Farma (Persero) Kota Bandung yang diukur berdasarkan 4 Indikator yaitu Gaji, Fasilitas, Inesntif, dan Tunjangan secara keseluruhan tergolong cukup baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu Insentif dan Tunjangan dalam kategori cukup baik, sedangkan skor terendah

pada indikator Fasilitas termasuk kategori cukup baik. Pada Indikator Fasilitas diketahui bahwa karyawan masih merasa fasilitas seperti tempat parkir yang kurang memadai. Hal ini di sebabkan oleh meningkatnya jumlah karyawan yang meningkat tiap tahun ke tahun

3. Motivasi Pada PT. Bio Farma (Persero) Kota Bandung yang diukur berdasarkan 4 Indikator yaitu Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Rasa Aman, dan Kebutuhan Akan Penghargaan secara keseluruhan tergolong cukup baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu Kebutuhan Fisik dan Kebutuhan akan Penghargaan dalam kategori cukup baik, sedangkan skor terendah pada indikator Kebutuhan Sosial termasuk kategori cukup baik. Pada indikator kebutuhan sosial masih terdapat karyawan yang kurang aktif dalam menjalankan tugas sehingga menghambat karyawan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Hal ini di sebabkan kurangnya motivasi dan interaksi sesama karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.

4. Kinerja Pada PT. Bio Farma (Persero) Kota Bandung yang diukur berdasarkan 6 Indikator yaitu Kualitas Hasil Kerja, Kuantitas Hasil Kerja, Disiplin Kerja, inisiatif, Kejujuran, dan kepemimpinan secara keseluruhan tergolong cukup baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu disiplin dalam kategori cukup baik, sedangkan skor terendah pada indikator Kuantitas Hasil Kerja termasuk kategori cukup baik. Pada kuantitas hasil kerja masih terdapat karyawan yang masih selalu menunda nunda pekerjaan sehingga membuat produktivitas kerja karyawan menurun. Hal ini di sebabkan oleh

karyawan yang selalu menganggap sepele sebuah kerjaan sehingga selalu di tunda-tunda dan membuat kerjaan menumpuk.

b. Kepemimpinan Melayani berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bio Farma (Persero) Kota Bandung.
c. Kompensasi berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bio Farma (Persero) Kota Bandung.
d. Motivasi berpengaruh Negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bio Farma (Persero) Kota Bandung.
e. Kepemimpinan Melayani, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bio Farma (Persero) Kota Bandung.

5.2 Saran

Setelah Peneliti memberikan Kesimpulan terkait kepemimpinan Melayani, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bio Farma (Persero) Kota Bandung, Maka Peneliti akan memberikan beberapa saran antara lain :

1. Berdasarkan tanggapan responden Mengenai variabel Kepemimpinan melayani nilai indikator terendah yaitu pemberdayaan mengenai kurangnya perhatian pemimpin untuk memprioritaskan pengembangan karir seorang bawahan. Maka sebaiknya perusahaan meninjau bagaimana seorang pemimpin yang dirasa sudah mumpuni untuk melakukan tugasnya secara benar dan lakukan Edukasi tentang bagaimana investasi dalam pengembangan karyawan dapat meningkatkan kinerja tim, retensi, dan hasil

organisasi secara keseluruhan, Selain itu Perusahaan dapat melakukan evaluasi secara rutin untuk mengdiskusikan perihal tersebut sehingga membantu pemimpin memahami dampak langsung dari kurangnya pengembangan karir pada tim dan bagaimana hal tersebut dapat diperbaiki.

2. Berdasarkan tanggapan responden Mengenai variabel Kompensasi nilai indikator terendah yaitu Fasilitas mengenai kurangnya fasilitas yang kurang mumpuni. Maka sebaiknya perusahaan melakukan tinjauan berkala terhadap kapasitas dan penggunaan parkir untuk menyesuaikan dengan perubahan kebutuhan dan jumlah karyawan.

3. Berdasarkan tanggapan responden Mengenai variabel Motivasi nilai indikator terendah yaitu kebutuhan sosial mengenai kurangnya aktif rekan kerja dalam menjalankan tugasnya. diperlukannya kerja sama tim yang baik dengan begitu hasil kinerja pun akan meningkat, maka sebaiknya perusahaan dapat melakukan percakapan terbuka dengan karyawan yang kurang aktif untuk memahami penyebab ketidak aktifan karyawan tersebut dengan cara meninjau beban kerja mereka untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan beban kerja yang wajar.

4. Berdasarkan tanggapan responden Mengenai variabel Kinerja nilai indikator terendah yaitu Kualitas Hasil Kerja mengenai karyawan yang selalu menunda pekerjaan, maka sebaiknya Perusahaan dapat melakukan pertemuan rutin untuk membahas kemajuan , tantangan, dan umpan balik.

Ini membantu karyawan tetap fokus dan memberikan kesempatan untuk mengatasi masalah sebelum menjadi lebih besar.