

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian online via kuesioner dengan format *Google Form* yang disebar kepada 36 karyawan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan transformasional sudah diterapkan dengan sangat baik di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung, hal ini tercermin dari persentase total skor aktual tanggapan responden sebesar 87,56% yang termasuk dalam kategori sangat baik. Sebagian besar karyawan di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung merasa kondisi lingkungan tempatnya bekerja sudah sangat baik, hal ini tercermin dari persentase total skor aktual tanggapan responden sebesar 87,29% dan termasuk dalam kategori sangat baik. Mayoritas karyawan yang bekerja di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung sudah sangat puas dengan pekerjaannya, hal ini tercermin dari persentase total skor aktual tanggapan responden sebesar 85,23% dan termasuk dalam kategori sangat tinggi/sangat puas. Sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung sudah menunjukkan kinerja yang sangat baik, hal ini tercermin dari persentase total skor aktual

tanggapan responden sebesar 89,49% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh sebesar 26,9% terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 26,2% terhadap kinerja karyawan, dimana semakin kondusif kondisi lingkungan kerja akan membuat kinerja karyawan makin baik.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 26,7% terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi kepuasan kerja akan membuat kinerja karyawan makin baik.
5. Gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Pada bagian akhir skripsi ini, penulis akan memaparkan beberapa kesimpulan yang dapat diambil dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil gambaran Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.
 - a. Gaya Kepemimpinan Transformasional yang dimiliki karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung sudah sangat baik, hal ini dinyatakan demikian karena dari kepemimpinan sudah baik.
 - b. Untuk Lingkungan Kerja, karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung pun sudah berjalan dengan sangat baik, hal ini dinyatakan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik yang dirasakan karyawan sudah sangat baik.
 - c. Untuk Kepuasan Kerja yang dimiliki karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung pun sudah sangat baik dalam gaji dan upahnya, akan tetapi dari segi Supervisi yaitu tugas yang diberikan kepada karyawan dinilai belum maksimal.
 - d. Sedangkan Kinerja yang dimiliki oleh karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung sudah baik dalam Ketangguhan, akan tetapi Kualitas yang diberikan pegawai belum berjalan dengan maksimal.

2. Jika di uji secara parsial antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menyatakan jika Gaya Kepemimpinan Transformasional mengalami peningkatan maka akan sebanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan.
3. Jika di uji secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan lebih Besar dari nilai t_{tabel} . Artinya, Lingkungan Kerja memiliki Nilai Positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka jika Lingkungan Kerja mengalami peningkatan maka akan sebanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan.
4. Jika di uji secara parsial antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menyatakan jika kepuasan kerja mengalami peningkatan maka akan sebanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan.

5. Jika di uji secara simultan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja diperoleh f-hitung lebih besar daripada f-tabel sehingga hal ini terungkap bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung secara Simultan, yang artinya secara bersama Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja mengalami peningkatan atau penurunan maka akan sebanding lurus dengan peningkatan atau penurunan Kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

1. Dalam variabel gaya kepemimpinan transformasional, masih ada indikator yang lebih rendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya yaitu indikator Individualized Consideration. Disarankan agar pemimpin meningkatkan sektor pengembangan karir karyawan dengan cara mengadakan program promosi untuk setiap karyawan yang memiliki kinerja sangat baik, dan memperhatikan hubungan dengan setiap karyawan dengan mengadakan *Gathering*

untuk para karyawan agar pemimpin dan karyawan bisa menciptakan hubungan yang baik.

2. Dalam variabel lingkungan kerja, masih ada indikator yang lebih rendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya yaitu indikator lingkungan kerja fisik. Diusahakan agar perusahaan sanggup mengembangkan sektor lingkungan kerja fisik yang dirasakan langsung oleh para karyawan saat bekerja dalam hal ruang kerja para karyawan, yaitu dengan cara menambah fasilitas yang dibutuhkan karyawan pada ruang kerja agar bisa bekerja dengan nyaman.
3. Dalam variabel kepuasan kerja, masih ada indikator yang lebih rendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya yaitu indikator Supervisi. Disarankan perusahaan lebih memperhatikan tugas yang diberikan kepada karyawan sudah bisa dimengerti oleh para karyawan atau belum. Perusahaan bisa melakukan pengadaan pelatihan untuk karyawan agar karyawan bisa menerima tugas yang diberikan perusahaan.
4. Dalam variabel kinerja karyawan, masih ada indikator yang lebih rendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya yaitu indikator Kualitas Kerja. Disarankan perusahaan memberi dorongan dengan cara menghargai tugas dan memberi imbalan untuk karyawan agar para karyawan bisa menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan,

mendorong para karyawan agar selalu bekerja sesuai target yang sudah ditentukan.