

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diambil beberapa kesimpulan sesuai rumusan masalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasional pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII dengan menggunakan tiga indikator, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif termasuk dalam kategori baik. Adapun indikator dengan presentase tertinggi yaitu indikator komitmen normatif dan presentase terendah adalah indikator komitmen berkelanjutan. Kepemimpinan transformasional pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII dengan menggunakan empat indikator, yaitu kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian yang individual termasuk dalam kategori baik. Adapun indikator dengan presentase tertinggi adalah indikator motivasi inspiratif dan presentase terendah adalah indikator kharisma. Kepuasan kerja pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII dengan menggunakan lima indikator, yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan rekan kerja yang mendukung termasuk kedalam kategori baik. Adapun indikator dengan presentase tertinggi adalah indikator pekerjaan yang

secara mental menantang sedangkan presentase terendah adalah kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara dengan menggunakan enam indikator, yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja termasuk dalam kategori baik. Adapaun indikator dengan presentase tertinggi adalah indikator kualitas dan presentasi terendah adalah indikator penekanan biaya.

2. Secara parsial terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII.
3. Secara parsial kepemimpinan transformasional terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII.
4. Secara parsial terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII.
5. Secara simultan komitmen organisasional, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas tentang komitmen organisasional, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat digunakan untuk membantu keberlangsungan kegiatan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasional memiliki indikator terendah yaitu komitmen berkelanjutan. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesadaran akan kerugian pada diri karyawan jika meninggalkan perusahaan dengan membuat karyawan merasa dihargai, bernilai dan memiliki peran penting dalam perusahaan, mengupayakan untuk memberi kesejahteraan karyawan, jaminan rasa aman dalam bekerja serta harapan mengenai masa depan karyawan seperti prospek karir yang jelas dan jaminan hari tua.
2. Kepemimpinan Transformasional memiliki indikator terendah yaitu kharisma. Pimpinan diharapkan dapat meningkatkan sikap saling mempercayai dan menghargai dengan sesama rekan kerja, mendorong karyawan untuk maju dengan menghasilkan kinerja yang tinggi demi tercapainya visi, misi, serta tujuan perusahaan.
3. Kepuasan kerja memiliki indikator terendah yaitu kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Karyawan yang bekerja sesuai dengan tipe kepribadian dan minatnya akan lebih menikmati pekerjaannya dan memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan kepribadian dan minat masing-masing karyawan dalam pemberian tugas agar kemampuan dan bakat yang dimiliki karyawan akan dengan tepat digunakan untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaannya.

4. Kinerja Karyawan memiliki indikator terendah yaitu penekanan biaya. Hasil yang didapatkan karyawan dalam bekerja sangat diperhatikan oleh karyawan. Akan tetapi karyawan harus memperhatikan pula biaya yang digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, karena jika pengeluaran biaya melebihi anggaran, maka akan terjadi pemborosan dan kinerja dinilai kurang baik.
5. Berdasarkan analisa verifikatif, didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan lebih tinggi dibandingkan variabel yang lainnya. Dengan demikian, perusahaan sebaiknya memprioritaskan kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.