

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis melalui analisa data statistik dari kuisioner yang disebarkan, observasi, dan wawancara maka dapat ditarik menjadi kesimpulan diantaranya sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat melalui pengukuran terhadap empat indikator, yaitu pengaruh yang diidealkan, stimulasi pengenalan diri, kepedulian secara perorangan, dan motivasi yang inspirasional. Secara keseluruhan berada pada kriteria yang cukup baik. Skor tertinggi dari karyawan ada pada indikator pengaruh yang diidealkan dimana karyawan ditanamkan kepercayaan diri dan nilai-nilai moral yang penting dalam hidup, namun terdapat indikator dengan skor terendah yaitu kepedulian secara perorangan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.
2. Perekrutan karyawan melalui pengukuran terhadap tiga indikator yaitu dasar sumber penarikan karyawan, sumber karyawan. Secara keseluruhan berada pada kriteria yang cukup baik. Skor tertinggi dari karyawan ada pada indikator metode penarikan karyawan dimana perekrutan karyawan yang sudah dilakukan secara efektif dan efisien dan pelaksanaan rekrutmen sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan prosesnya membantu meningkatkan kinerja karyawan namun terdapat indikator terendah yaitu

tentang dasar sumber penarikan karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

3. Keterlibatan karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat melalui pengukuran terhadap dua indikator yaitu *performance self-esteem contingency*, kepentingan pekerjaan. Secara keseluruhan berada pada kriteria cukup baik. Skor tertinggi dari karyawan berada pada indikator Kepentingan pekerjaan dimana karyawan karyawan memberi usaha yang terbaik dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi namun terdapat indikator terendah yaitu *performance self-esteem contingency di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat*.
4. Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat melalui pengukuran terhadap tiga indikator yaitu *task performance, contextual performance, adaptive performance, counter productive work behavior*. Secara keseluruhan berada pada kriteria cukup baik. Skor tertinggi dari karyawan berada pada indikator *Contextual performance* dimana karyawan di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat adalah karyawan yang tekun dan mampu meluangkan waktunya untuk perusahaan disaat-saat tertentu, namun terdapat indikator terendah yaitu *Task Performance* PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.
5. Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat .

6. Perekrutan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat .
7. Keterlibatan kerja transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat .
8. Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional, perekrutan karyawan, kerikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero).

5.2 Saran

Dengan mengamati penelitian yang telah dilakukan, penulis mencoba mengajukan beberapa saran untuk dijadikan bahan untuk masukan sebagai berikut:

1. Pada variabel gaya kepemimpinan didapatkan hasil secara keseluruhan sudah cukup baik namun masih ditemukan hasil dari satu indikator yang tergolong rendah dan harus diperhatikan oleh pemimpin yaitu bagaimana perlakuan pemimpin terhadap setiap individu karyawan agar karyawan bisa maju dalam kehidupan dan kareen diperusahaan. Untuk meningkatkan hal tersebut pemimpin perlu meningkatkan perhatian, pengenalan, dan memperhatikan kebutuhan individu karyawan selain juga menyamakan kebutuhan perkelompok karyawan.
2. Pada variabel perekrutan karyawan keseluruhan diperoleh hasil yang cukup baik namun masih ditemukan indikator yaitu indikator sumber karyawan yang perlu diperhatikan dalam hal ini bagaimana untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas. Yang mana karyawan yang

berkualitas akan berpengaruh terhadap baik terhadap karyawan, dan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas diperlukan perhatian dari perusahaan tentang hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penentuan sumber karyawa, dalam hal ini tidak hanya dalam proses rekrutmen tapi juga harus diperhatikan saat karyawan sudah masuk dalam perusahaan, potensi seorang karyawan dapat sangat meningkat juga perusahaan juga memperhatikan media untuk karyawan.

3. Pada variabel keterlibatan karyawan masih ditemukan indikator yang masih perlu diperhatikan meski secara keseluruhan dari hasil penelitian diperoleh hasil yang cukup baik, yang mana baik untuk perusahaan mempertahankannya namun sangat perlu untuk perusahaan memperhatikan semua aspek atau indikator yang dapat membantu meningkatkan karyawan seperti halnya memperhatikan bagaimana posisi perusahaan untuk para karyawannya, agar karyawan lebih peduli terhadap perusahaan diharapkan juga perusahaan memberikan kepedulian terhadap karyawan karena hal ini berlaku timbal balik anatar individu dan karyawan.
4. Sama halnya pada semua variabel pada variabel kinerja juga didapatkan hasil keseluruhan yang cukup bagus namun ada yang perlu diperhatikan terkait kesadaran karyawan tentang perlunya memperbaharui pengetahuan tentang pekerjaannya, yang pasti akan mempengaruhi kinerja yang dapat diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan karyawan, perusahaan perlu membangun rasa memiliki

dan rasa ingin belajar karyawan karena hal ini tidak hanya berdampak baik pada karyawan tapi juga untuk perusahaan.