BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Pusat PT Pos Indonesia Cilaki, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif efektivitas *transformational leadership* dan tingkat *organizational commitment* terhadap tingkat kinerja karyawan di Kantor Pusat PT Pos Indonesia Cilaki. Adapun penjelasan rinci dari temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas *transformational leadership* di Kantor Pusat PT Pos Indonesia Cilaki berada dalam kategori tinggi. Dimensi tertinggi adalah *inspirational motivation* yang mencerminkan para pemimpin dinilai mampu membangun antusiasme dan memotivasi serta menanamkan rasa percaya diri kepada karyawannya. Pada variabel *organizational commitment* pun berada dalam kategori tinggi. Dimensi tertinggi diperoleh oleh *affective commitment* yang disimpulkan bahwa karyawan memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan. Lalu Tingkat kinerja karyawan juga berada dalam kategori tinggi. Dimensi tertinggi adalah *task performance* yang menandakan karyawan memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menyelesaikan tugas-tugas inti sesuai tanggung jawab mereka.
2. Efektivitas *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia Cilaki.
3. Tingkat *organizational commitment* terhadap tingkat kinerja karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia Cilaki.
4. Efektivitas *transformational leadership* dan tingkat *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia Cilaki.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Pusat PT Pos Indonesia Cilaki, secara umum dapat disimpulkan bahwa tingkat efektivitas *transformational leadership*, *organizational commitment*, dan kinerja karyawan berada dalam kategori tinggi yang tentu saja harus dipertahankan dan diperkuat.

Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek tertentu yang menunjukkan skor relatif lebih rendah dibandingkan aspek lainnya, sehingga perlu menjadi perhatian untuk perbaikan yang berkelanjutan. Berdasarkan temuan tersebut, saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Dimensi dengan skor terendah dalam *transformational leadership* adalah *individualized consideration*, dengan indikator “tingkat keterlibatan pemimpin dalam pengembangan kompetensi karyawan” yang berada pada kategori relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang bagi para pemimpin di Kantor Pusat PT Pos Indonesia untuk lebih aktif dalam memberikan perhatian personal terhadap pengembangan kemampuan bawahannya. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan mendorong para pemimpin untuk terlibat secara langsung dalam merancang rencana pengembangan individu (*individual development plan*), memberikan *feedback* berkala yang bersifat membangun. Meskipun tersedia *website* untuk pengembangan kompetensi karyawan, pemimpin diharapkan lebih sering ikut andil dalam proses pelatihan tersebut. Keterlibatan seperti ini tidak hanya akan meningkatkan kompetensi, tetapi juga memperkuat hubungan antara pemimpin dan anggota tim, serta menumbuhkan rasa dihargai di kalangan karyawan.
2. Pada *organizational commitment*, dimensi dengan skor terendah adalah *continuance commitment*, terutama pada indikator “tingkat kesediaan mengesampingkan kepentingan pribadi”. Skor ini mencerminkan bahwa sebagian karyawan mungkin belum memiliki keterikatan yang cukup kuat untuk mempertahankan loyalitas jangka panjang terhadap organisasi, terutama ketika dihadapkan pada pilihan pribadi yang bertentangan. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan disarankan membangun sistem insentif dan *benefit* yang lebih kompetitif serta memastikan bahwa nilai-nilai organisasi dapat tersampaikan dengan baik melalui internalisasi budaya kerja yang inklusif. Menumbuhkan rasa memiliki dan memberikan ruang aktualisasi diri juga dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam membentuk komitmen yang lebih mendalam dari karyawan terhadap organisasi.

3. Sementara itu, pada variabel kinerja karyawan, dimensi dengan skor terendah adalah *contextual performance*, dengan indikator “tingkat kesediaan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya”. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kolaboratif antarpegawai masih perlu ditingkatkan. Dalam konteks kerja di Kantor Pusat PT Pos Indonesia Cilaki, di mana sinergi tim sangat krusial dalam menghadapi dinamika operasional, diperlukan strategi yang dapat mendorong semangat kesetiakawanan. Perusahaan disarankan untuk mengembangkan program kerja berbasis tim, penghargaan untuk kontribusi kolektif, serta memperkuat budaya saling bantu melalui pelatihan *soft skill* seperti komunikasi interpersonal dan kerja sama tim. Upaya ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja kolektif.
4. Penelitian ini telah memberikan manfaat praktis bagi PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki dalam memahami pengaruh *transformational leadership* dan *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan. Namun, perlu diakui bahwa ruang lingkup penelitian masih terbatas pada dua variabel utama. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja (Kashmir, 2019). Dengan memperluas cakupan kajian, penelitian di masa mendatang diharapkan mampu memperkuat landasan teoritis serta memberikan rekomendasi strategis yang lebih komprehensif dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Dengan demikian, meskipun secara umum ketiga variabel utama dalam penelitian ini berada pada kategori tinggi, saran-saran di atas penting untuk memastikan adanya perbaikan berkelanjutan dalam aspek-aspek yang masih relatif lemah dibanding aspek lainnya, guna mendorong kinerja karyawan yang semakin optimal di masa mendatang.