

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Askes (Persero) cabang utama Bandung, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai gambaran gaya kepemimpinan transformasional pimpinan PT Askes (Persero) Cabang Utama Bandung menunjukkan dalam kriterium tinggi. Sub variabel yang terdapat dalam kepemimpinan transformasional terdiri dari pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu. Secara keseluruhan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan PT Askes (Persero) Cabang Utama Bandung tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai gambaran kinerja karyawan PT Askes (Persero) Cabang Utama Bandung menunjukkan dalam kriterium sedang. Sub-variabel yang terdapat pada variabel kinerja karyawan terdiri dari kemampuan individu, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Secara keseluruhan kinerja yang dilakukan oleh karyawan pada PT Askes (Persero) Cabang Utama Bandung cukup tinggi.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yaitu terdapat hubungan tinggi

antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh sedang antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Hal ini melalui uji korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji regresi sederhana. Oleh karena itu semakin tingginya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Askes (Persero) Cabang Utama Bandung, maka dengan maksud dan tujuan peningkatan gaya kepemimpinan transformasional untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT Askes (Persero) Cabang Utama Bandung dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Dari hasil penelitian pada tingkat kemampuan pimpinan mengkomunikasikan target perusahaan yang harus dicapai, dimana masih terdapat responden yang menyatakan sangat kurang. Pada permasalahan ini sebaiknya pemimpin berusaha memperbaiki komunikasi dengan bawahan, agar tercipta komunikasi yang efektif, dan pimpinan dalam menyampaikan informasi baik berupa perintah atau instruksi lebih tepat

kepada sasarannya agar tidak menimbulkan suatu konflik, karena pimpinan adalah penyalur berbagai informasi.

2. Dari hasil penelitian pada tingkat kemampuan memecahkan masalah, dimana masih ada responden yang menyatakan sangat kurang. Pada permasalahan ini sebaiknya pimpinan lebih mengikutsertakan karyawan dalam memecahkan masalah sehingga masukan dari karyawan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam memecahkan suatu masalah. Hal ini dapat dilakukan pada saat rapat, sebelum ataupun sesudah bekerja agar perkembangan karyawan bisa dipantau dan bisa saling bertukar pikiran.
3. Dari hasil penelitian pada tingkat perhatian kepada karyawan, dimana masih ada responden yang menyatakan sangat rendah. Pada permasalahan ini sebaiknya pemimpin lebih memerhatikan karyawannya dengan diadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan karyawan diluar hari kerja yaitu dengan melakukan acara pertemuan secara rutin atau bulanan, yang bisa mengakrabkan semua karyawan di perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan.
4. Dari hasil penelitian pada tingkat kemampuan memperhatikan fasilitas kerja, dimana masih ada responden yang menyatakan sangat rendah. Pada masalah ini sebaiknya pemimpin lebih serius dalam memperhatikan fasilitas kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan evaluasi

Tresna Aditya Nugraha, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Askes (Persero)
Cabang Utama Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

fasilitas yang ada dalam perusahaan, dan lebih memperbanyak fasilitas kerja sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan sehingga akan membantu mengoptimalkan pekerjaan para karyawan.

5. Dari hasil penelitian pada tingkat pemahaman terhadap pekerjaan, dimana masih ada yang menyatakan sangat kurang. Pada permasalahan ini sebaiknya karyawan diberikan pelatihan yang berjangka, sehingga dapat lebih memperluas wawasan para karyawan sehingga mereka memiliki pandangan yang lebih luas terhadap pekerjaan yang dikerjakan.
6. Dari hasil penelitian pada tingkat keterampilan terhadap pekerjaan, dimana masih ada yang menyatakan sangat rendah. Pada permasalahan ini sebaiknya rekan kerja atau senior memberikan latihan secara rutin dan juga memberikan rangsangan yang berupa insentif bila karyawannya mempunyai hasil kerja yang baik, sehingga akan memotivasi karyawan untuk lebih bekerja dengan baik dalam melakukan pekerjaannya.
7. Dari hasil penelitian pada tingkat disiplin terhadap peraturan, dimana masih terdapat karyawan yang tingkat disiplinnya sangat rendah. Pada permasalahan ini sebaiknya perusahaan meningkatkan peraturan yang diberlakukan di perusahaan dan sanksi atau hukuman dapat dipertegas, peran pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan panutan oleh bawahannya.
8. Dari hasil penelitian pada tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan, dimana masih terdapat karyawan yang tingkat tanggung jawabnya rendah.

Tresna Aditya Nugraha, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Askes (Persero)
Cabang Utama Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Pada permasalahan ini sebaiknya perusahaan memberikan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.

