

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kepemimpinan transformasional pada karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung tergolong dalam kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa pimpinan sudah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik, yang artinya karyawan merasa bahwa pimpinan mereka sudah menjadi panutan atau pendorong dalam bekerja. Indikator yang memperoleh skor tertinggi adalah indikator kemampuan pimpinan sebagai motivator yang artinya adalah pimpinan mampu meningkatkan motivasi pengikutnya dengan baik. Sedangkan indikator yang memperoleh skor terendah adalah kemampuan pimpinan dalam memperlakukan pegawai secara individu yaitu pimpinan masih belum mampu dalam mengenal setiap individu pegawai.
2. Gambaran secara keseluruhan kompensasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung tergolong dalam kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian kompensasi sudah baik, yang artinya karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan kepada mereka sudah sesuai dengan beban pekerjaan mereka. Indikator yang memperoleh skor tertinggi adalah gaji yang artinya adalah karyawan menerima gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan indikator yang memperoleh skor terendah ada 2 yaitu, insentif dan komisi.
3. Gambaran kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung secara keseluruhan termasuk kedalam kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa harapan karyawan mengenai kelima indikator kepuasan kerja yang diteliti telah terpenuhi sehingga karyawan merasa bahwa kepuasan kerjanya sudah baik. Indikator yang memperoleh skor

tertinggi adalah kepuasan terhadap kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan yang artinya adalah karyawan diberikan gaji yang cukup untuk pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan indikator yang memperoleh skor terendah adalah kepuasan kerja dengan tim yaitu tingkat kepuasan terhadap dukungan dari rekan kerja.

4. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. Sehingga dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang tinggi dan positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh tersebut berarti bahwa setiap terjadi kenaikan variabel kepemimpinan transformasional maka akan terjadi pula kenaikan kepuasan kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.
5. Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. Sehingga dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang tinggi dan positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh tersebut berarti bahwa setiap terjadi kenaikan variabel kompensasi maka akan terjadi pula kenaikan kepuasan kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.
6. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung dalam mengambil kebijakan manajemen yang diambil.

1. Dalam variabel kepemimpinan transformasional perlu meningkatkan indikator kemampuan pimpinan dalam memperlakukan pegawai secara individu. Dikarenakan indikator ini adalah indikator yang paling rendah diantara indikator lainnya. Kenaikan pada indikator ini juga akan memberikan peningkatan hubungan antara atasan dan bawahan dalam bekerja
2. Dalam variabel kompensasi perlu meningkatkan 2 indikator, yaitu insentif dan komisi, dimana dua indikator ini adalah yang paling rendah. Indikator ini juga pasti akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja
3. Dalam variabel kepuasan kerja karyawan yang perlu ditingkatkan adalah kepuasan kerja dengan tim yaitu tingkat kepuasan terhadap dukungan dari rekan kerja. Alangkah lebih baik perlu adanya perhatian akan hubungan antar rekan kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung untuk menciptakan suasana bekerja yang baik dan nyaman.
4. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda agar didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.