

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum kepemimpinan transformasional di Bidang SDM PT. Pos (Persero) Kota Bandung berada pada kategori sedang. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan Bidang SDM PT. Pos (Persero) Kota Bandung sudah efektif karena pemimpin menaikkan motivasi karyawan agar bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun kemampuan tersebut belum dapat diaplikasikan secara maksimal.
2. Secara umum keterikatan kerja pegawai di Bidang SDM PT. Pos (Persero) Kota Bandung berada pada kategori sedang. Hal ini berarti secara mendasar keterikatan kerja karyawan dengan perusahaan cukup baik, sehingga semakin baik keterikatan karyawan dengan perusahaan maka karyawan akan semakin termotivasi dan akan semakin baik kinerjanya yang pada akhirnya menyebabkan semakin baik kinerja perusahaannya.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja karyawan di Bidang SDM PT. Pos (Persero) Kota Bandung. Besarnya korelasi antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja karyawan adalah sebesar 0,479. Hal tersebut menunjukkan

bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan keterkaitan kerja karyawan di Bidang SDM PT. Pos (Persero) Kota Bandung. Sehingga dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan transformasional maka keterkaitan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mencoba memberikan rekomendasi sebagai berikut :

1. Bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung

Pimpinan harus lebih memperhatikan bawahannya agar dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat ditempuh dengan cara membuka komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan sehingga karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dengan begitu karyawan akan mempunyai kesadaran untuk bekerja maksimal dengan sepenuh hati dan akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja PT. Pos agar tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut dengan efektif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa disarankan untuk melakukan penelitian dengan lebih baik, seperti menggunakan instrumen yang terstandar untuk kedua variabel, item-item pernyataan yang dibuat belum dapat menggambarkan informasi yang ingin diperoleh; sampel yang digunakan

jumlahnya terlalu sedikit, sehingga peneliti selanjutnya melakukan penelitian dengan sampel penelitian yang lebih banyak

Selain itu pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel lain yang terkait dengan keterikatan kerja dan kepemimpinan transformasional seperti iklim kerja, kinerja pegawai, motivasi karyawan, dan sebagainya. Semakin tinggi keterikatan karyawan dengan organisasi semakin baik kinerjanya dan pada gilirannya semakin baik kinerja perusahaannya. Iklim kerja yang memiliki keadilan distributif dan prosedural. Hal ini terjadi karena karyawan yang memiliki persepsi bahwa ia mendapat keadilan distributif dan prosedural akan berlaku adil pada organisasi dengan cara membangun ikatan emosi yang lebih dalam pada organisasi.

