

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia KC. Bandung Korporasi maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi Gaya Kepemimpinan di PT. Asurasnsi Jasa Indonesia KC. Bandung Korporasi saat ini lebih mengaplikasikan gaya kepemimpinan orientasi pencapaian.
2. Tingkat Kepuasan Kerja karyawan di PT. Asurasnsi Jasa Indonesia KC. Bandung Korporasi dirasakan cukup puas.
3. Kinerja karyawan pada PT. Asurasnsi Jasa Indonesia KC. Bandung Korporasi berada pada kategori tinggi.
4. Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan pengaruh 45,20%. Oleh karena itu peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk tetap mempertahankan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan indikator-indikator yang peneliti gunakan dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia KC. Bandung Korporasi. Peneliti mengajukan saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Hasil Penelitian mengenai persepsi karyawan terkait gaya kepemimpinan atasan di PT. Asuransi Jasa Indonesia KC. Bandung Korporasi ada dua hal penting yang perlu disoroti oleh manajemen. Pertama, tingkat keseriusan pemimpin mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan terlihat dari masih ada karyawan yang berpersepsi kurang diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan, padahal pengakuan atasan dalam mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan menunjukkan tingkat kepercayaan atasan akan pentingnya keberadaan karyawan dalam mempengaruhi keputusannya. Berdasarkan kekurangan tersebut saran yang bisa diajukan penulis yaitu pemimpin lebih meningkatkan tingkat kerjasama dengan mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan dan berkomunikasi serta meminta mengkomunikasikan terlebih dahulu dengan karyawan dalam pengambilan keputusan yang akan diambil, melalui:

- Mengadakan *briefing* atau rapat sebelum ataupun sesudah bekerja secara berkala agar perkembangan karyawan bisa dipantau dan saling bertukar pikiran sampai pada pembahasan hambatan untuk memecahkan masalah agar kebijakan yang akan diambil untuk mengatasi hal tersebut merupakan keputusan bersama yang dicapai pada rapat dan briefing tersebut
- Perbaiki komunikasi, lebih terbuka dan lebih banyak komunikasi dengan karyawan secara berkala, sehingga karyawan dapat merasa bahwa keberadaannya diakui dan pendapatnya berpengaruh dan akan berdampak pada keputusan dan kebijakan pemimpin.

Kedua, tingkat keseriusan pemimpin dalam memperhatikan kerja kelompok karena berdasarkan pengolahan data di atas karyawan mempersepsikan pemimpin cukup serius hal ini harus menjadi perhatian pemimpin, penulis menyarankan agar atasan memberikan tindak lanjut dalam memberikan perhatian yang lebih serius terhadap perhatian akan kerja kelompok yaitu dengan melakukan evaluasi dan *reward* agar hasil kerjasama dalam penyelesaian pekerjaan secara berkelompok terasa sangat berpengaruh terhadap bonus apa yang akan mereka dapatkan, sehingga hal tersebut akan mendorong tingkat hasil kinerja yang dicapai melalui kerja kelompok tersebut.

2. Hasil Penelitian mengenai tingkat kepuasan kerja pada karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia KC. Bandung Korporasi mempunyai hasil yang cukup puas,

namun ada dua hal penting yang perlu disoroti oleh manajemen. Pertama jika dilihat dari tanggapan responden terhadap indikator kesempatan pengembangan karir yaitu tingkat kepuasan responden terhadap keadilan dalam pelaksanaan promosi di perusahaan, hal tersebut terlihat dari responden yang menyatakan bahwa cukup puas, tetapi masih ada karyawan yang merasa tidak puas, dan kedua, tingkat kepuasan responden mengenai keterbukaan akan peluang promosi dalam perusahaan dianggap tidak memuaskan dan hal ini harus menjadi perhatian yang serius karena menyangkut perencanaan karir karyawan, karena jika terus tidak ditanggapi hal tersebut akan berdampak pada penurunan kinerja yang signifikan karena karyawan merasa bahwa dengan bekerja giat atau tidak karirnya akan sama atau tidak ada perkembangan, berdasarkan permasalahan tersebut penulis menyarankan agar ada perbaikan mengenai pengembangan karir melalui:

- Perbaikan program pengembangan karir dan promosi dengan sistem yang jelas dan terinformasikan secara merata, sebagaimana diungkapkan Malayu (2006:108) “program promosi harus diinformasikan secara terbuka, baik asas, dasar, jenis, persyaratan, maupun metode penilaian karyawan yang akan dilakukan dalam perusahaan, karena jika hal ini diinformasikan dengan baik akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh, begitupun sebaliknya akan mengakibatkan tidak akan ada gairah bekerja, disiplin menurun, dan prestasi karyawan akan menurun”.

- Promosi jabatan tidak dilakukan terlalu lama agar karyawan barupun termotivasi untuk ikut berkompetisi dengan karyawan yang sudah senior
 - Kebijakan promosi dari dalam merupakan penghargaan kepada seluruh karyawan secara adil tidak hanya untuk karyawan yang sudah berada diposisi yang tinggi.
 - Melakukan pensiun dini jika hal tersebut bisa menjadi solusi bagi permasalahan klasik bagi perusahaan mengenai pengembangan karir.
3. Masalah penting dari segi kinerja yang perlu untuk dicermati permasalahan pada indikator *quality*. Masih ada karyawan yang kadang-kadang bekerja dengan baik dan benar tanpa ada kesalahan, kemudian masih ada karyawan yang tidak selalu bekerja rapih dan sesuai dengan standar pekerjaan serta kadang-kadang mengalami hambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya, untuk memperbaiki kualitas kerja yang kurang maka penulis menyarankan agar perusahaan melakukan perbaikan melalui:
- Evaluasi kinerja secara berkala. Jika diketahui kinerja karyawan rendah agar diadakan kembali pelatihan, dan menekankan kepada karyawan agar bekerja sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga pencapaian target kualitas (*quality*) dan penyelesaian pekerjaan sesuai standar bisa dicapai.

- Perbaiki sistem administrasi untuk menghindari kehilangan dokumen atau bukti transaksi.
- Membiasakan karyawan bekerja cepat dan memeriksa kembali secara bersama hasil kerja sehingga apabila terdapat kesalahan bisa diketahui sejak awal sebelum laporan diserahkan ke kantor pusat.

