

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai pengkajian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, Kepuasan Kerja, beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jingdong Indonesia. Dari hasil perumusan masalah dan pembahasan

1. Hasil uji hipotesis satu yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka gaya kepemimpinan yang dicontohkan pemimpin kepada karyawan adanya pengaruh ideal dan perhatian individu yang dicontohkan pemimpin memberikan nilai baik terhadap karyawan PT. Jingdong Indonesia yang sesuai uji hipotesis satu yang diterima,
2. Hasil uji Hipotesis dua yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka aspek yang mendorong kinerja karyawan yaitu diantaranya adalah kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan, terhadap atasan, serta imblana yang diberikan kepada karyawan PT Jingdong Indonesia memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Jingdong Indonesia dan sesuai dengan uji hipotesis kedua untuk diterima
3. Hasil uji hipotesis ketiga yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu beban kerja yang diberikan pemimpin terhadap karyawan PT. Jingdong Indonesia pertama sudah sesuai dengan aspek pendukung lainnya, seperti target yang harus dicapai perusahaan, standar pekerjaan, dan kondisi pekerjaan yang diterima karyawan PT, Jingdong Indonesia. Hal ini sesuai dengan dengan uji hipotesis ketiga untuk diterima dan diperlihatkan dalam penelitian ini.

## B. SARAN

Berlandaskan hasil dan penarikan kesimpulan, oleh karena itu penulis mengutarakan sejumlah saran berangkali bermanfaat supaya amplifikasi kinerja karyawan terus meningkat di perusahaan PT. Jindong Indonesia serta penelitian selanjutnya. Maka hasil dan pembahasan dalam penelitian ini penulis menganjurkan saran yaitu :

1. Gaya kepemimpinan transformasional yang dicontohkan pemimpin di kantor PT. Jindong Indonesia dapat meningkatkan gaya kepemimpinan ini, selain itu atasan di Kantor PT. jindong Indonesia, namun pemimpin juga sebaiknya mendengarkan gagasan atau ide yang diberikan karyawan sehingga akan terus terjadi peningkatan terhadap kinerja di PT. Jindong Indonesia, terlebih karakteristik pendukung seperti motivasi interpersonal serta perhatian individu menjadi nilai baik untuk gaya kepemimpinan transformasional, dikarenakan pemimpin menjadi sahabat di lingkungan karyawan.
2. Kepuasan Kerja dalam penelitian ini di PT , Jindong Indonesia adalah karyawan tetap menjaga kinerjanya sebagai dasar penambahan upah, namun lebih dari itu kepuasan kerja karyawan seharusnya menjadi evaluasi diri untuk tetap mendapatkan hasil yang maksimal dalam bekerja supaya tidak mudah menyerah dalam menghadapi pekerjaan lain di kantor PT jindong Indonesia, karakteristik pendukung kinerja karyawan yaitu seperti kepuasan terhadap rekan kerja juga mempengaruhi kepuasan masing – masing individu di kantor PT. Jindong Indonesia.
3. Beban kerja dalam penelitian ini di PT. Jindong Indonesia yaitu sudah menjadi suatu tanggung jawab pada setiap masing masing karyawan , Karakteristik pendukung seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan, Seharusnya pemimpin juga harus mempunyai cara agar karyawan tetap bertahan dalam kondisi apapun seperti pemberian upah lembur atau karyawan atau pemberian uang makan dan sebagainya, supaya karyawan tetap bekerja produktif serta berkesan , terhadap kinerja karyawan di PT. Jindong Indonesia.