

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, semakin meningkat pula kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi. Pemimpin yang mampu memberikan visi, inspirasi, serta dukungan kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka dalam bekerja. Selain itu, gaya kepemimpinan ini mendorong karyawan untuk lebih inovatif dalam menyelesaikan tugas serta meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan. Selain meningkatkan produktivitas, penerapan gaya kepemimpinan transformasional juga berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan. Pemimpin yang mampu membangun hubungan kerja yang positif dan memberikan dorongan moral kepada timnya akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan lebih bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.
2. Hasil analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan. Karyawan yang menghadapi tantangan kerja yang sesuai dengan kapasitas mereka cenderung lebih mampu mengelola waktu, meningkatkan keterampilan,

serta memberikan hasil kerja yang optimal. Dengan adanya pembagian tugas yang seimbang, karyawan dapat bekerja lebih efektif tanpa merasa terbebani secara berlebihan. Namun, jika beban kerja tidak dikelola dengan baik, hal tersebut dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kesejahteraan karyawan.

3. Hasil analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implementasi program pengembangan karir yang efektif memberikan kejelasan mengenai prospek karir karyawan, meningkatkan loyalitas, serta mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Selain itu, program pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan daya saing perusahaan dalam industri tenaga listrik. Dengan memberikan pelatihan, mentoring, serta kesempatan promosi yang jelas, perusahaan tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawannya tetapi juga membangun lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan profesional. Oleh karena itu, pengembangan karir menjadi salah satu faktor penting yang harus terus diperhatikan oleh manajemen PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, penulis menyarankan hal-hal berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional hasil rata-rata total yang tertinggi diperoleh pada indikator kepemimpinan yang mendukung, oleh karena itu perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan memperkuat aspek ini agar tetap memberikan dampak positif bagi karyawan. Sedangkan hasil rata-rata total terendah terdapat pada indikator kesadaran personal. PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi disarankan perlu meningkatkan keterampilan kepemimpinan manajerial melalui pelatihan yang

berfokus pada komunikasi inspiratif, pemberian motivasi, serta pengambilan keputusan partisipatif. Pemimpin di setiap tingkatan harus lebih aktif membangun hubungan yang lebih erat dengan tim agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Selain itu, Perusahaan juga perlu memastikan bahwa pemimpin mampu menciptakan budaya kerja inovatif, di mana karyawan didorong untuk berpikir kreatif dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan strategis.

- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Pada variabel beban kerja hasil rata-rata total yang tertinggi diperoleh pada indikator standar pekerjaan hal tersebut diharapkan tetap dipertahankan.. Sedangkan hasil rata-rata total terendah terdapat pada indikator penggunaan waktu. Disarankan PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi perlu melakukan evaluasi berkala terhadap distribusi beban kerja guna memastikan bahwa setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang proporsional dengan kapasitasnya. Dengan penerapan sistem kerja yang lebih adaptif, perusahaan dapat mengurangi tekanan kerja yang berlebihan dan menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia juga harus mempertimbangkan strategi rekrutmen atau redistribusi tugas jika ditemukan adanya ketidakseimbangan beban kerja dalam suatu departemen.
- c. Pada variabel pengembangan karir hasil rata-rata total yang tertinggi diperoleh pada indikator dukungan manajemen hal tersebut diharapkan tetap dipertahankan.. Sedangkan hasil rata-rata total terendah terdapat pada indikator mentor dan sponsor. Oleh karena itu, PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi perlu memperkuat program pengembangan karir yang terstruktur dan berkelanjutan dengan menyediakan lebih banyak pelatihan serta pengembangan kompetensi sesuai kebutuhan industri ketenagalistrikan. Selain itu,

peran mentor dan sponsor harus ditingkatkan untuk membimbing karyawan dalam jalur karir yang lebih jelas. Sistem mentoring yang baik akan membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kesiapan untuk jenjang karir lebih tinggi. Transparansi promosi juga perlu diperkuat agar karyawan memahami langkah-langkah pencapaian karir, sehingga mereka lebih termotivasi dan berkontribusi optimal bagi perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan acuan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik terkait gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja, pengembangan karir, serta kinerja karyawan, terutama jika mengambil tema yang sejenis.
- b. Agar memperoleh dan meningkatkan kualitas hasil penelitian, peneliti selanjutnya disarankan menambah atau memperluas butir variabel dengan menggunakan alat ukur atau uji yang lebih akurat dan komprehensif dibandingkan penelitian ini.

