

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Menurut data yang telah di analisa pada penelitian ini, maka kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini antara lain:

1. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama. Yang berarti bahwa jika terdapat peningkatan pada gaya kepemimpinan transformasional, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan juga. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada gaya kepemimpinan transformasional, maka akan mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan.
2. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama. Yang berarti bahwa jika terdapat peningkatan pada lingkungan kerja, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan juga. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada lingkungan kerja, maka akan mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan.
3. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, kepuasan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama. Yang berarti bahwa jika terdapat peningkatan pada kepuasan kerja, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan juga. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada kepuasan kerja, maka akan mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan.
4. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama. Yang berarti bahwa jika terdapat peningkatan pada disiplin kerja, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan

pada kinerja karyawan juga. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada disiplin kerja, maka akan mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan.

## B. Saran

Berdasarkan hasil riset yang telah dinyatakan peneliti ingin sedikit menyampaikan saran yang mungkin saja dapat menjadi pertimbangan bagi pihak perusahaan PT Indomarco Prismatama:

Bagi Perusahaan:

1. Pimpinan diharapkan bisa mempertahankan kepemimpinan yang mempertimbangkan individual dengan memberikan pelatihan kerja pada karyawan dalam program yang akan dilaksanakan. Dapat dikatakan memberikan pelatihan kerja pada karyawan dalam program yang akan dilaksanakan akan memberikan hal yang baik untuk karyawan. Selanjutnya pimpinan harus meningkatkan stimulasi intelektual yaitu dengan cara pimpinan memberikan pengarahan kepada karyawan didalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan. Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan arahan dari pimpinan mengenai keputusan atau tindakan yang diambil oleh karyawan, sehingga karyawan dapat berkoordinasi dengan baik, bersemangat, dan berinisiatif dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
2. Perusahaan diharapkan bisa mempertahankan hubungan antar rekan kerja karena di lingkungan kerja harus bisa menjaga hubungan antar rekan kerja untuk menciptakan suasana kondusif di lingkungan kerja. Hubungan antar rekan kerja juga bisa menciptakan komunikasi yang baik. Selanjutnya perusahaan harus meningkatkan suhu udara karena di lingkungan kerja kalau suhu udara yang baik, akan mempengaruhi lingkungan kerja tersebut. Hal-hal yang diatas akan membawa dampak yang positif untuk kinerja karyawan.
3. Perusahaan diharapkan bisa mempertahankan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan tugas yang diberikan agar bisa meningkatkan kepuasan

kerja karyawan itu. Memberikan pekerjaan yang sesuai dengan tugas akan baik secara hasil kerja maupun kinerja karyawan itu sendiri. Selanjutnya perusahaan diharapkan bisa meningkatkan hubungan rekan kerja yang baik karena hubungan rekan kerja yang baik bisa meningkatkan hubungan yang baik dan juga rekan kerja yang baik bisa membantu menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.

4. Perusahaan diharapkan bisa mempertahankan disiplin kerja dengan cara mempertahankan ketepatan waktu datang pada jam kerja. Karena ketepatan waktu datang pada jam kerja adalah langkah awal yang harus dilakukan pertama pada perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dikarenakan jika tidak bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas, maka hasil kerja yang diharapkan tidak akan sesuai dan memberikan dampak yang tidak baik untuk kinerja karyawan.

Bagi Peneliti:

1. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan lingkup tema yang serupa yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat memanfaatkan hasil dari penelitian ini sebagai rujukan dan referensi untuk penelitian selanjutnya jika mengambil tema yang sama.
2. Untuk peneliti selanjutnya agar memakai variabel lainnya yang memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan, agar hasil penelitian selanjutnya dapat lebih baik dari penelitian sebelumnya
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk meninjau ulang kembali pada permasalahan dalam subjek penelitian yang akan diteliti, agar mendapatkan gambaran lingkup yang lebih luas sehingga dapat memberikan tingkat keakuratan yang tinggi dalam bidang sumber daya manusia