

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan pada Bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT. PLN (Persero) UP3 Bukittinggi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila manajerial level memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepada bawahannya, maka akan dapat meningkatkan komitmen karyawan (bawahannya) terhadap organisasi. Dilihat dari responden yang mengisi kuesioner dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bukittinggi merasa percaya terhadap tujuan perusahaan yang mana hal tersebut akan mendorong karyawan tersebut untuk tetap setia terhadap perusahaan.
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bukittinggi. Hal ini berarti dengan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, manajer dengan gaya kepemimpinan tersebut dapat mempengaruhi keterikatan karyawan atau bawahannya terhadap perusahaan. Berdasarkan responden yang mengisi kuesioner, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bukittinggi sudah merasa puas serta antusias dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bukittinggi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik dan tepat dapat mendorong peningkatan kinerja dari karyawan pada suatu perusahaan. Dari responden yang mengisi kuesioner dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bukittinggi sudah sesuai dengan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh pemimpin pada PT. PLN (Persero) UP3 Bukittinggi mampu memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional, yang mana hal ini berdampak pada masa depan perusahaan. Oleh karena itu PT. PLN (Persero) UP3 sebaiknya dapat menciptakan rasa aman dan nyaman dengan cara memberi kesempatan berpendapat kepada karyawan sehingga dapat menimbulkan kepercayaan karyawan terhadap tujuan perusahaan yang dapat mendorong keinginan karyawan untuk setia terhadap perusahaan dan karyawan bertahan sampai dengan akhir masa kerja .
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan oleh manager pada PT. PLN (Persero) UP3 Bukittinggi dapat mempengaruhi keterikatan karyawan, sehingga menciptakan kepuasan, antusias dan terlibat dalam



melakukan pekerjaan. Oleh karena itu PT. PLN (Persero) UP3 Bukittinggi sebaiknya dapat meningkatkan rasa semangat serta antusias karyawan terhadap pekerjaannya dengan beberapa cara seperti memberikan kepedulian terhadap karyawan dan mengadakan beberapa kegiatan pelatihan seperti memberikan pelatihan *outbound* yang secara tidak langsung dapat menciptakan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional yang dijalankan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bukittinggi memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut pihak manajemen bisa melakukan beberapa hal yang sederhana seperti menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, memberikan *support* yang positif bagi karyawan serta menjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sehingga dapat memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan secara otomatis dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan peningkatan terhadap komitmen karyawan, keterikatan karyawan dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Bukittinggi. Oleh karena ini, pengambil kebijakan pada tingkat kantor wilayah dalam menempatkan pimpinan unit seyogyanya mempertimbangkan pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang dicirikan seperti memiliki pengaruh ideal, motivasi inspirasi, simulasi intelektual dan konsiderasi individu.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih belum sempurna sehingga masih dapat dikembangkan lebih jauh oleh peneliti selanjutnya, dalam penelitian ini terdapat keterbatasan sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan empat variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, keterikatan karyawan dan kinerja karyawan.
2. Populasi dan sampel pada penelitian ini hanya pada ruang lingkup karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Bukittinggi.
3. Objek pada penelitian ini hanya di fokuskan pada PT PLN (Persero) UP3 Bukittinggi yang mana hanya satu dari perusahaan BUMN yang ada di Indonesia.

Saran

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah didapatkan, penulis dapat memberikan saran-saran, yaitu:

Bagi peneliti selanjutnya :

1. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar adanya tambahan variabel-variabel lain yang diduga mempunyai pengaruh terhadap keterikatan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan misalnya variabel kompensasi, lingkungan kerja ataupun pengembangan SDM.
2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil populasi dan sampel yang lebih luas ruang lingkupnya.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk dapat melakukan penelitian pada objek lainnya seperti badan usaha atau perusahaan lain yang bergerak pada



bidang perbankan, perusahaan swasta dan sejenisnya agar dapat melihat gaya kepemimpinan yang tepat pada perusahaan tersebut.

