

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang tersedia, berikut adalah kesimpulan mengenai pengaruh berbagai faktor terhadap kinerja karyawan di PT. Transco Energi Utama:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Transco Energi Utama. Artinya, Kecerdasan Emosional tidak memengaruhi karyawan dengan pekerjaan mereka di perusahaan ini.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Transco Energi Utama. Artinya, meskipun ada hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan, hubungan ini tidak cukup kuat untuk berdampak besar pada kinerja karyawan di perusahaan PT. Transco Energi Utama.
3. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Transco Energi Utama. artinya, bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang melibatkan inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan karyawan, secara nyata dan kuat berdampak pada peningkatan kepuasan kerja mereka.
4. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, ketika gaya kepemimpinan transformasional diterapkan di mana pemimpin cenderung

menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan, hal ini secara nyata dan kuat meningkatkan kinerja karyawan.

5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung memberikan kinerja yang lebih baik.
6. Kepuasan Kerja tidak memediasi hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan. artinya meskipun kecerdasan emosional memengaruhi kinerja karyawan secara langsung, kepuasan kerja tidak menjadi faktor yang menjembatani atau memperkuat pengaruh tersebut.
7. Kepuasan Kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan. artinya kepuasan kerja membantu menjembatani cara di mana gaya kepemimpinan yang inspiratif dan memotivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Transco Energi Utama.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya memperkuat gaya kepemimpinan ini di seluruh level manajerial. Ini bisa dilakukan melalui program pelatihan yang dirancang khusus untuk mengembangkan kemampuan para pemimpin dalam hal memberikan inspirasi, memotivasi, dan mengembangkan karyawan secara individual. Pelatihan harus mencakup simulasi dan studi kasus yang memungkinkan pemimpin untuk mengasah

kemampuan dalam menciptakan visi yang kuat, membina hubungan kerja yang positif, dan mengarahkan tim secara efektif.

2. Perusahaan harus secara berkala mengevaluasi efektivitas program kepemimpinan transformasional dengan mengukur dampaknya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Ini bisa dilakukan melalui survei karyawan, wawancara, atau penilaian kinerja yang terstruktur. Umpan balik dari evaluasi ini kemudian digunakan untuk menyempurnakan program pelatihan dan intervensi kepemimpinan
3. Perusahaan harus fokus pada kebijakan yang meningkatkan kepuasan karyawan. Ini mencakup penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang adil, penghargaan dan pengakuan atas prestasi, serta fleksibilitas kerja. Implementasi kebijakan ini harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik karyawan dan budaya perusahaan untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya.
4. Perusahaan juga harus menawarkan program pengembangan karir yang jelas dan terstruktur, seperti mentoring, pelatihan profesional, dan kesempatan untuk peningkatan karir. Karyawan yang melihat jalur karir yang jelas cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak sempurna serta memiliki banyak keterbatasan yang mempengaruhi hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, keterbatasan-

keterbatasan ini diharapkan dapat memberikan insight atau masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang tertarik untuk membahas variabel-variabel yang sama dengan penelitian ini. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini fokus pada variabel Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.
2. Penelitian ini melibatkan 110 responden dari satu perusahaan, yaitu PT. Transco Energi Utama..
3. Penelitian ini dilakukan hanya di PT. Transco Energi Utama, yang memiliki karakteristik dan budaya organisasi spesifik.

#### 5.4 Saran

Adapun saran penulis berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan bagi peneliti berikutnya untuk dapat meneliti variabel lainnya yang masih jarang diteliti seperti variabel *Psychological Capital*, *Organizational Justice* atau *Workplace Spirituality* sehingga dapat memperkuat penelitian selanjutnya dan memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan hasil penelitian yang lebih baik
2. Disarankan agar penelitian berikutnya melibatkan ukuran sampel yang lebih besar dan lebih beragam. Melibatkan karyawan dari berbagai departemen, level jabatan, atau lokasi yang berbeda dalam perusahaan dapat meningkatkan representativitas hasil dan memungkinkan analisis yang lebih mendalam mengenai perbedaan dalam pengaruh variabel.

3. Disarankan bagi peneliti berikutnya, melakukan penelitian dengan melibatkan beberapa perusahaan atau organisasi dengan karakteristik yang berbeda. Seperti perusahaan manufaktur, jasa, teknologi, kesehatan, dan perdagangan. Ini akan membantu menilai pengaruh variabel-variabel yang diteliti dalam konteks yang lebih luas dan beragam.

