

BAB V

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dijelaskan secara rinci pada BAB 4, dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian ini serta memberikan saran berdasarkan implikasi penelitiannya.

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini adalah

1. Kepemimpinan pada PT Manggala Kiat Ananda berpengaruh substantive medium positif signifikan berbanding lurus secara langsung terhadap kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan pada PT Manggala Kiat Ananda berpengaruh substantive medium positif signifikan berbanding lurus secara langsung terhadap pengembangan karir karyawan.
3. Pengembangan karir karyawan berpengaruh substantive medium positif signifikan berbanding lurus secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT Manggala Kiat Ananda.
4. Kepemimpinan pada PT Manggala Kiat Ananda berpengaruh substantive medium positif signifikan berbanding lurus secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh langsung yang paling besar substantive medium positif signifikan berbanding lurus dengan kinerja karyawan di PT Manggala Kiat Ananda.
6. Pengembangan karir karyawan berpengaruh substantive medium positif signifikan berbanding lurus secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Manggala Kiat Ananda.
7. Secara tidak langsung melalui kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan di PT Manggala Kiat Ananda berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja menjadi variabel pemediasi parsial dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
8. Pengembangan karir karyawan di PT Manggala Kiat Ananda tidak dapat menjadi variabel pemediasi antara kepemimpinan dan kinerja karyawan karena bersifat lemah.
9. Kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan PT Manggala Kiat Ananda secara bersamaan signifikan berbanding lurus terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dari beberapa aspek sehingga perlu dilakukan perbaikan pada penelitian selanjutnya, antara lain:

a. Saran Akademis :

1. Penyempurnaan kuesioner yang telah dibuat dalam penelitian selanjutnya agar dapat memiliki nilai AVE diatas 0.70 semua dengan mempertimbangkan kuesioner yang diterapkan terdahulu (referensi).
2. Perlu pencarian variabel-variabel eksogen lainnya antara lain : motivasi kerja, lingkungan kerja, pengupahan, dan lain sebagainya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja agar nilai R^2 yang dihasilkan lebih besar dan variabel tersebut tergolong kuat.
3. Perlunya pengujian variabel intervening lainnya (pengembangan karyawan, komitmen kerja, dan lain-lain) dalam penelitian kinerja agar memperluas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi secara tidak langsung terhadap variabel eksogen dan endogen.
4. Perlu penggalian lebih mendalam tentang indikator-indikator yang dapat mempengaruhi semua variabel dalam penelitian melalui pengayakan jurnal maupun buku-buku mengenai organisasi.
5. Perlunya wawancara langsung ke responden untuk memperkuat hasil dari kuesioner yang dibagikan sehingga pembahasan hasil menjadi lebih detail dan mendalam.

b. Saran Praktis :

1. Pemimpin saling terkait dengan bawahannya dalam melaksanakan pencapaian tujuan yang diinginkan dengan cara memotivasi, mempengaruhi dan diperlukannya kerjasama. Pemimpin yang mampu mendukung bawahan dan

bawahan yang mampu memberikan dukungan pimpinan menjadi faktor penting dalam keseharian dalam proses kerja. Kondisi karyawan yang kurang disiplin dan target pencapaian yang kurang optimal menjadi indikator permasalahan kerjasama dan kepercayaan diri pimpinan dalam memberikan solusi yang terbaik untuk tim kerja. Untuk itu kami memberikan saran berupa :

- a. Perlunya pengiriman atau pengadaan pelatihan bekerjasama dengan lembaga pelatihan untuk seluruh karyawan baik pimpinan maupun bawahan mengenai materi pelatihan “*High Performance Team Work*” dengan teoritis dan diperkuat dengan simulasi “outbound” dan di akhiri dengan pembuatan komitmen bersama.
 - b. Perlunya *brain storming* sebulan sekali secara bersama antara pemimpin dan bawahan untuk aktif memecahkan masalah yang dihadapi serta pendokumentasian hasil tersebut sehingga bawahan merasa ikut terlibat yang berdampak pada peningkatan kinerja.
 - c. Keaktifan pimpinan departemen dalam rapat manajemen untuk menyampaikan permasalahan dan solusi yang telah dihasilkan dalam *brain storming* sehingga para pimpinan departemen lebih percaya diri karena sudah ada persiapan awal dan lebih berani walaupun tidak sesuai dengan kebijakan direksi untuk meningkatkan hasil kerja departemen.
2. Pemimpin harus dapat membantu karyawan mendapatkan karir sesuai dengan jalur yang benar dan tidak menghambat pengembangan karir karyawan. Kondisi karyawan yang di promosikan oleh pimpinan yang sedikit menjadi

indikator bahwa masih kurang optimalnya pengembangan karir di PT Manggala Kiat Ananda. Karyawan membutuhkan kejelasan sistem pengembangan karir agar karyawan lebih memiliki kepuasan dan komitmen meningkatkan kinerjanya. Untuk hal tersebut kami memberikan saran :

- a. Pembuatan sistem penilaian prestasi berdasarkan kompetensi dan indikator pencapaian kerja setiap jabatan dan departemen yang dapat dilakukan baik tahunan, semester maupun triwulan sesuai kebutuhan.
 - b. Perlunya pembuatan matrik kurikulum pelatihan (*soft skill* dan *hard skill*) sesuai kompetensi dan jabatan saat ini dan yang akan di promosikan kedepannya sebagai syarat untuk kenaikan karir dengan melibatkan semua pimpinan departemen dalam perancangannya.
 - c. Perlunya pembuatan pool data karyawan yang berprestasi bekerjasama dengan dept. IT sebagai dasar data perencanaan karir semua karyawan.
 - d. Sosialisasi sistem pengembangan karir kepada semua karyawan agar ikut terlibat dalam penerapan sistem pengembangan karir tersebut dan lebih memahami sehingga dapat merencanakan pencapaian karir yang akan dituju.
3. Kepuasan kerja berakibat pada produktifitas dan kualitas hasil kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi akan menghasilkan kesuksesan kerja dan karyawan yang memiliki kepuasan rendah akan menghasilkan kegagalan kerja. Aturan dilingkungan kerja yang tidak jelas berakibat kenyamanan kerja karyawan terganggu berdampak pada ketidak lamaan masa kerja karyawan. Untuk itu kami memberikan saran berupa :

- a. Pembuatan Peraturan Perusahaan (PP) yang jelas berdasarkan dengan Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 tahun 2003 yang melibatkan perwakilan karyawan dari berbagai departemen dan berbagai jabatan.
 - b. Sosialisasi hasil dari pembuatan Peraturan Perusahaan (PP) kepada semua karyawan dengan membubuhkan tanda tangan sebagai bukti sosialisasi.
 - c. Pembuatan buku Peraturan Perusahaan (PP) yang dapat dibagikan ke semua karyawan sebagai pegangan pelaksanaan aturan di lingkungan kerja perusahaan.
4. Pengusaha menginginkan semua karyawan yang bekerja di perusahaan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai target yang ditetapkan. Target target kerja yang tidak tercapai menandakan kinerja karyawan masih kurang optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah proses kerja yang terlalu panjang. Pengambilan keputusan yang lambat dampak dari panjangnya alur keputusan sehingga masalah lama terselesaikan dan hasil yang dicapai tidak efisien. Sesuai dengan hal tersebut kami memberikan saran :
- a. Pembuatan SOP dan Instruksi Kerja masing-masing departemen dan seksi kerja yang melibatkan semua karyawan sebagai pedoman pelaksanaan proses kerja.
 - b. Pencetakan SOP dan Intruksi Kerja beserta gambar alur kerja yang diberikan ke masing-masing seksi kerja agar mudah dilihat dan difahami oleh semua pekerja tahapan dalam pelaksanaan pekerjaan.

c. Review dan penambahan batas kewenangan masing-masing jabatan secara jelas dalam jobdesc sehingga lebih cepat dalam memutuskan sesuatu sesuai kewenangan yang jelas dalam jobdesc tersebut serta memberikan hasil cetak jobdesc ke karyawan agar lebih memahami hal tersebut.