

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap semangat kerja pada PT. JAMSOSTEK bandung, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transaksional pada PT. JAMSOSTEK dikategorikan baik (dapat diterima oleh karyawan) karena rata-rata keseluruhan sebesar 4,09 berada pada interval 3,40-4,19. Walaupun demikian masih ada masalah mengenai (data ini diperoleh dari kuesioner) :
 - a. Konsekuensi pekerjaan yang diberikan pemimpin kepada karyawan belum dirasa cukup oleh karyawan.
 - b. Sanksi yang diberikan pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dirasa belum sepenuhnya maksimal untuk mempengaruhi karyawan.
 - c. Terlalu banyak peraturan yang harus dipenuhi dalam pekerjaan membuat karyawan kurang merasa nyaman.
 - d. Teguran dan solusi yang diberikan pemimpin yang berkaitan dengan pekerjaan dirasa belum cukup membantu karyawan.
 - e. Pemimpin, baru bereaksi setelah terjadi masalah dalam pekerjaan dianggap kurang tepat oleh karyawan.

2. Semangat Kerja karyawan pada PT. JAMSOSTEK dapat dikategorikan tinggi karena rata-rata keseluruhan sebesar 4,00 berada pada interval 3,40-4,19, walaupun demikian masih ada masalah mengenai (data ini diperoleh dari kuesioner) :

- a. Persiapan bertugas yaitu karyawan belum sepenuhnya optimal dalam mempersiapkan tugas sebelum mengerjakannya.
 - b. Tuntutan Keberhasilan yaitu rasa yang dimiliki karyawan akan tuntutan keberhasilan dalam pekerjaan belum maksimal
 - c. Target Kerja yaitu masih banyak target kerja yang harus dikejar oleh karyawan yang belum terpenuhi dengan baik.
 - d. Sifat penasaran yaitu keinginan karyawan mencari solusi terbaik untuk menyelesaikan hambatan/kesulitan dalam pekerjaan belum begitu besar.
 - e. Sifat Ambisi yaitu keinginan karyawan untuk mencapai kedudukan atau posisi jabatan yang lebih baik belum begitu tinggi.
3. Berdasarkan hasil perhitungan secara statistik diperoleh suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan transaksional mempunyai hubungan positif yang kuat terhadap semangat kerja karyawan, karena memiliki angka *correlation* 0,634 yang mana berada pada interval koefisien 0,60 – 0,799. Kepemimpinan transaksional mempengaruhi semangat kerja karyawan sebesar 40,19 %, sedangkan sisanya sebesar 59,81% semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diukur dalam penelitian ini. Hasil pengujian menunjukkan hasil yang signifikan dan dapat disimpulkan bahwa: **jika gaya kepemimpinan transaksional dirasakan sesuai dengan kebutuhan karyawan maka semangat kerja karyawan akan tinggi.**

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan oleh penulis, maka terdapat beberapa saran yang dapat diperhatikan sebagai bahan masukan pada PT. JAMSOSTEK Bandung mengenai kepemimpinan transaksional dan semangat kerja karyawan diantaranya :

1. Pemimpin memberikan konsekuensi pekerjaan yang sesuai agar karyawan merasa puas. Lebih mempertegas sanksi yang diberikan karyawan agar karyawan bekerja lebih sungguh-sungguh. Sedikit mengurangi peraturan yang diberlakukan dalam pekerjaan untuk memberikan rasa nyaman pada karyawan. Lebih memperjelas teguran dan solusi dalam pekerjaan kepada karyawan agar karyawan lebih mudah untuk memahami. Pemimpin memiliki tindakan antisipasi sebelum terjadi masalah.
2. Karyawan harus mempersiapkan tugas yang akan dikerjakannya lebih baik, memiliki tuntutan keberhasilan yang tinggi, memenuhi setiap target kerjanya, lebih giat mencari solusi terbaik dalam masalah pekerjaan, dan memiliki ambisi yang tinggi untuk mencapai posisi/jabatan yang lebih baik dari sebelumnya.
3. Besarnya pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap semangat kerja karyawan berdasarkan penelitian ini, dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga perusahaan dapat melaksanakan kegiatan usahanya dengan baik dan mewujudkan visi dan misinya secara efektif dan efisien.