

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel intervening pada Terminal BBM Bandung Group. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Variabel Y). hal ini menunjukkan bahwa tindakan dari pimpinan terhadap pengikutnya dalam melaksanakan tugas akan memberi pengaruh nyata pada hasil kerja yang karyawan capai. Semakin sesuai gaya kepemimpinan yang diharapkan karyawan maka karyawan akan puas, oleh karena itu jika karyawan merasa puas dengan gaya kepemimpinan tersebut, maka karyawan mengulang apa yang telah didapat dari gaya kepemimpinan yang dipimpinnya. Sehingga karyawan akan semakin giat dan semangat bekerja sehingga kinerja karyawan akan semakin tinggi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Variabel Y). Sebuah perusahaan yang memiliki jenjang karir yang menjanjikan akan membuat karyawannya merasa puas dengan pekerjaannya saat ini dan memutuskan untuk tidak berpindah ke tempat kerja lain. Bahkan tidak sedikit karyawan yang menunjukkan peningkatan kinerjanya dengan tujuan untuk mempercepat pengembangan karirnya di tempat kerjanya. Tahapan karir yang jelas mampu mendorong keinginan karyawan untuk terus menerus belajar dan meningkatkan kinerjanya secara bertahap agar suatu saat bisa mencapai posisi atau jabatan yang diinginkannya.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X_3) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Variabel Y). Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi.

Para karyawan memerlukan pengharapan-pengharapan mengenai imbalan jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Pengharapan ini menentukan tujuan dan tingkat kinerja di masa depan. Jika karyawan melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang tinggi diakui dan diberikan kompensasi yang sesuai oleh perusahaan, maka karyawan akan mengharapkan hubungan seperti itu dimasa depan. Oleh karena itu, karyawan akan menentukan tingkat kinerja yang lebih tinggi dan mengharapkan tingkat kompensasi yang tinggi pula.

4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Variabel Z). Kepemimpinan yang efektif merupakan kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi (*contingency*). Indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja ditunjukkan dengan tingginya tingkat absensi dan perpindahan pegawai. Hal itu timbul sebagai akibat dari kepemimpinan yang tidak disenangi.
5. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Variabel Z). Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel pengembangan karier, karena jika dikaitkan dengan tingkat jabatan, kepuasan kerja pegawai akan meningkat, dan ketika seorang pegawai sudah duduk dalam suatu jabatan, maka kepuasan kerja pegawai cenderung akan semakin tinggi, hal tersebut mendorong pegawai untuk merencanakan kariernya dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan. Strategi pengembangan karier memungkinkan kepada organisasi untuk mengembangkan dan menepatkan pegawai dalam jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat, kebutuhan, dan tujuan kariernya.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X_3) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Variabel Z). Kompensasi menunjukkan pada semua hal baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial dari perusahaan kepada karyawannya. Jika kompensasi yang diterima karyawan adalah tinggi, maka karyawan akan merasa semakin puas. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima oleh karyawan sedikit maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja.

7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja (Y) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Z). Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya. Individu dengan kepuasan kerja diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel intervening pada Terminal BBM Bandung Group, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hendaknya pemimpin mengetahui kapan harus meminta bantuan dan dimana harus memusatkan perhatian untuk menumbuhkan kekuatan kepemimpinan yang baru. Karena di variabel ini masih tinggi tingkat netralnya, artinya dampaknya belum dirasakan langsung oleh karyawan.
2. Perlu dilakukan optimalisasi terhadap pengembangan karir agar lebih representatif yaitu dengan menyusun perencanaan karir dengan melihat unit kerja secara keseluruhan, melakukan pelatihan khusus kepada karyawan yang disiapkan untuk kesempatan pengembangan karir dan menghimpun data dari berbagai sumber tentang ihwal karyawan untuk pengembangan karirnya.
3. Diberikan tunjangan kesehatan kepada seluruh karyawan baik karyawan lama maupun karyawan baru. Karena pemberian kompensasi yang cukup baik pada pegawai yang berprestasi baik akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, kearah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Sebagai akibat penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efektif dan efisien, maka diharapkan sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu

stabilisasi organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

4. Sementara bagi Peneliti selanjutnya, penelitian dapat dikembangkan dengan meneliti pengaruh variabel-variabel lain yang belum diteliti seperti insentif, budaya organisasi, lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja.

