

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Penelitian ini membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada Bab sebelumnya, yaitu:

1. *Empowering leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Transportasi Gas Indonesia cabang Jambi. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pemimpin mampu memberdayakan karyawannya dengan memberikan kewenangan kerja kepada karyawannya, memberikan otonomi bagi karyawannya untuk berkreasi dalam melaksanakan tugasnya, maka hal tersebut akan mampu memberikan rasa puas bagi karyawan dalam bekerja.
2. *Empowering leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transportasi Gas Indonesia Cabang Jambi. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pemimpin mampu memberdayakan karyawan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Transportasi Gas Indonesia cabang Jambi. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka

karyawan tersebut akan mampu memberikan kontribusi kerja yang baik pula dalam upaya mencapai visi dan misi perusahaan.

4. *Empowering leadership* melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian yang dilakukan, pengaruh tidak langsung lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan pengaruh langsung, artinya kepuasan kerja berperan sebagai *variable intervening*. Hal ini menjelaskan jika pemimpin mampu memberdayakan karyawannya dengan memberikan kewenangan kerja kepada karyawannya, memberikan otonomi bagi karyawannya untuk berkreasi dalam melaksanakan tugasnya, maka hal tersebut akan mampu memberikan rasa puas bagi karyawan dalam bekerja, selanjutnya rasa puas yang dirasakan oleh karyawan akan diwujudkan dengan memberikan hasil kerja yang maksimal untuk organisasi.

## **6.2. Saran-saran**

### **6.2.1. Secara Praktis**

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang diperoleh, maka saran untuk perbaikan penelitian dimasa mendatang pada kinerja karyawan PT. Transportasi Gas Indonesia cabang Jambi sebagai berikut:

- a. Kedepan diharapkan pimpinan PT. Transportasi Gas Indonesia cabang Jambi dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan kebijakan. Hal ini berdasarkan survey bahwa pimpinan perlu meningkatkan kemampuan dalam memberikan kesempatan kepada

karyawan untuk dapat berpartisipasi dalam pengambilan kebijakan pada perusahaan.

- b. Kedepan diharapkan pada pimpinan PT. Transportasi Gas Indonesia cabang Jambi dapat memberikan kesempatan kepada karyawan dalam menggunakan keterampilan yang dimiliki, agar karyawan dapat mengembangkan potensi diri yang dimiliki pada masa akan datang. Karena berdasarkan hasil survey bahwa pimpinan perlu meningkatkan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki. Hal ini dikarenakan perlu meningkatkan kepercayaan pimpinan terhadap keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga membuat pimpinan kurang memberikan kesempatan pada karyawan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki.
- c. Kedepan diharapkan pada pimpinan PT. Transportasi Gas Indonesia cabang Jambi dapat memberikan teguran ataupun sanksi bagi karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, seperti karyawan yang meninggalkan pekerjaannya dalam jam kerja, serta karyawan yang bermain sosial media pada jam kerja. Hal ini sebagai upaya memberikan efek jera dan pembinaan bagi karyawan yang bersangkutan ataupun dengan karyawan lainnya.

### **6.2.2. Secara Akademis**

Penelitian ini perlu ditindaklanjuti lagi untuk melihat faktor apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara komprehensif, serta guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Adapun faktor-faktor lain tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2014) yaitu ; 1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi, 2) faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality* dan pembelajaran, dan 3) faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, penghargaan, struktur dan *job design*.