

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang di lakukan, mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen Organisasional (Y) karyawan PT. Djarum DSO Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) karyawan PT. Djarum DSO Lampung.
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) karyawan PT. Djarum DSO Lampung.
3. Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) karyawan PT. Djarum DSO Lampung.
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) karyawan PT. Djarum DSO Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada manajemen PT. Djarum DSO Lampung sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

- a. Kepala cabang PT. Djarum DSO Lampung hendaknya lebih meningkatkan lagi dalam menerapkan Gaya Kepemimpinan Transformasional, yaitu :

- 1) Dapat mempertahankan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang ada pada PT. Djarum DSO Lampung agar hubungan antara pemimpin dan karyawan tetap terjalin dengan baik.
 - 2) Terus mengupayakan dan mendorong karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan dan kemauannya, misalnya dengan mengikutkan pelatihan keterampilan sesuai tuntutan standar kompetensinya.
 - 3) Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dengan memberikan insentif, bonus ataupun dengan kenaikan jabatan.
- b. Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor – faktor lain untuk mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan guna untuk lebih menunjang Komitmen Organisasional karyawan.
 - c. Perusahaan juga perlu mengadakan pertemuan berkala antara pihak manajemen dengan karyawan untuk membahas kendala yang dihadapi selama ini secara bersama – sama.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Demi keberlangsungan kemajuan ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia, diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menguji kembali model konseptual penelitian ini pada perusahaan dengan karakteristik yang berbeda misalnya pada perusahaan jasa, dan manufaktur, atau lembaga keuangan untuk memperbaiki kekuatan generalisasinya.