

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Adapun kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa Transformasional Leadership tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di PT Jalur Anugerah Indonesia. Sehingga jika transformasional leadership ditingkatkan, maka tidak akan merubah kondisi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kondisi operasional PT Jalur Anugerah Indonesia yang menuntut fokus dan kehati-hatian. Gaya kepemimpinan transformasional tidak cocok dilaksanakan di PT Jalur Anugerah Indonesia.
2. Hasil menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Jalur Anugerah Indonesia. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung kinerja karyawan. Terkhusus seperti yang terjadi di PT Jalur Anugerah Indonesia dimana memiliki aktifitas operasional di atas kapal. Sehingga sangat rentan kejenuhan pada karyawan.
3. Hasil penelitian menyatakan bahwa Psychological Empowerment berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Jalur Anugerah Indonesia. Hal ini disebabkan dengan adanya pembinaan psikologis, para pekerja akan memahami tugas dan fungsinya secara baik. Maka dengan pemahaman tersebut, secara tidak langsung akan memberikan peningkatan pada Kinerja Karyawan.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa Tranformasional Leadership yang dimediasi oleh *Psychological Empowerment* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Walaupun sudah diberikan pembinaan psikologis kepada karyawan, namun disebabkan kondisi organisasi PT Jalur Anugerah Indonesia yang bersifat penuh ketelitian kerja menyebabkan gaya kepemimpinan tranformasional yang dimediasi pembinaan psikologis belum mampu meningkatkan kinerja.
5. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang dimediasi oleh *Psychological Empowerment* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jalur Anugerah Indonesia. dengan adanya pemberdayaan

psikis akan memiliki peran yang efektif sebagai mediasi antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai.

5.2. Saran

Adapun saran penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Agar PT Jalur Anugerah Indonesia tidak menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain disebabkan tidak cocok dengan kondisi operasional. Namun juga hasil penelitian menyatakan pemimpin harus memberikan arahan dalam mengatasi masalah dan menyediakan sumber daya untuk menyelesaikan tugas.
2. Agar PT Jalur Anugerah Indonesia memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Namun juga hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja tidak berkaitan dengan bahaya dan lingkungan kerja yang memiliki sarana hiburan bagi karyawan.
3. Agar PT Jalur Anugerah Indonesia memberikan *psychological empowerment* kepada karyawan sebagai mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dari faktor lingkungan. Hal ini dilakukan karena pekerjaan di Jalur Anugerah Indonesia rentan stress sebab lingkungan kerja yang terbatas di atas kapal. Namun juga hasil penelitian menyatakan kantor tidak membatasi karyawan dalam berpendapat, diberikan kesempatan untuk memberikan masukan dalam memajukan organisasi kantor dan merasakan bahwa karyawan memiliki peran yang penting dalam bekerja.
4. Agar kinerja karyawan di PT Jalur Anugerah Indonesia memenuhi harapan perusahaan dan sudah mencapai KPI yang ditetapkan perusahaan.