

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Gistex, maka kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional pada PT. Gistex berada pada kategori kuat. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata nilai yang didapat untuk semua dimensi kepemimpinan transformasional yaitu : *Idealized Influence, Inspirational Motivation, Individualized Consideration, Intellectual Simulation* sebesar 3,87. Dimensi *Idealized Influence* adalah yang paling kuat dari 4 dimensi pada kepemimpinan transformasional yaitu sebesar 3,89.
2. Kecerdasan Spiritual pada PT. Gistex berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata nilai yang didapat untuk semua dimensi kecerdasan spiritual yaitu : *Precision* (Ketelitian), *Openness* (Keterbukaan), *Integrity* (Kejujuran), *Humility* (Kerendahan Hati), *Kindness* (Kebaikan Hati), *Generosity* (Kedermawanan), *Tolerance* (Toleransi) & *Resistance* (Perlawanan), dan *Desire to meet others need* (Keinginan membantu orang

lain) sebesar 4,14. Dimensi *Kindness* (Kebaikan Hati) adalah yang paling tinggi dari 8 dimensi pada Kecerdasan Spiritual yaitu sebesar 4,30.

3. Kinerja karyawan pada PT. Gistex berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata nilai yang didapat untuk semua dimensi kinerja, yaitu : *Quantity of work, Quality of work, Job Knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Initiative, Personal qualities* sebesar 3,92. . Dimensi Kuantitas hasil pekerjaan (*Quantity of work*) adalah yang paling tinggi dari 8 dimensi pada kinerja yaitu sebesar 4,07
4. Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gistex baik secara parsial maupun simultan sebesar 40,2 %, dan sisanya sebesar 59,8% merupakan pengaruh faktor lain diluar variabel yang sedang diteliti. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan PT. Gistex dibandingkan kepemimpinan transformasional.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang dilakukakn di PT. Gistex serta kesimpulan yang dinyatakan di atas, maka berikut ini adalah beberapa saran dari peneliti yang menjadi bahan pertimbangan, yaitu :

1. Kepemimpinan transformasioanal berada pada kategori kuat, tetapi ada beberepa hal yang perlu diperbaiki dari sikap atasan yang sebaiknya

memberikan perhatian lebih mendalam terhadap bawahan dengan memberikan *coaching*, serta lebih meningkatkan situasi yang mendukung karyawan untuk mencapai berbagai tujuan masing-masing karyawan di dalam organisasi. Pemberian pelatihan secara individu seperti ini dapat mendukung karyawan PT. Gistex untuk dapat sukses dalam karir, dan juga memberikan dampak yang positif dalam mengembangkan perusahaan.

2. Kecerdasan spiritual harus terus ditingkatkan walau sudah di dalam kategori yang tinggi. Terutama dalam hal menjalankan ibadah sesuai dengan kepercayaannya masing-masing. Karyawan hendaknya selalu ikhlas dan bersyukur atas pekerjaan yang diberikan. Ada beberapa hal lain yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kecerdasan spiritual, salah satunya dengan pembinaan dan pelatihan agar karyawan lebih bersungguh-sungguh pada saat bekerja di PT. Gistex dan hidup dengan seimbang antara bekerja dan beribadah. Program CSR dari perusahaan merupakan salah satu hal yang bisa dipakai dalam mengembangkan sikap peduli kita terhadap lingkungan.
3. Kinerja karyawan harus selalu ditingkatkan karena merupakan faktor yang paling penting di dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan pada PT. Gistex ini sudah termasuk tinggi, namun ada beberapa aspek yang harus ditingkatkan agar lebih maksimal, yaitu *Job Knowledge*, dan *Creativeness*. Cara meningkatkan hal tersebut dengan adanya pemberian informasi perusahaan yang lebih mendetail sehingga dapat digunakan karyawan dalam menjalankan

fungsinya, serta diadakan nya perputakan posisi pekerjaan untuk lintas departemen sehingga informasi tentang perusahaan dapat meningkat. *Outbond* juga diperlukan karena dapat merangsang kreativitas karyawan, sehingga dapat berguna dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.

4. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, untuk kedepannya dapat dilakukan penelitian lebih lanjut yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan faktor-faktor lainnya sebagai variabel bebas. Misalnya motivasi, budaya organisasi, kompensasi, dan lain halnya. Dan juga penelitian bisa dilakukan pada karyawan dari industri yang berbeda.

