

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transfromasional, Kompensasi, *Job Burnout*, terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan Fajar Toserba Jalaksana)”, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan *job burnout* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan *job burnout* secara bersama berperan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin efektif kepemimpinan transformasional maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin meningkat kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. *Job Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi *job burnot* maka kinerja karyawan akan menurun.

## 5.2 Saran

### 1. Bagi Perusahaan

- a. Pada indikator kepemimpinan transformasional, nilai terkecil ada di pengaruh individual, maka saran bagi perusahaan Fajar Jalaksana untuk membangun pertimbangan individual Perusahaan perlu meningkatkan hubungan pemimpin dengan bawahannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu meningkatkan komunikasi yang lebih baik.
- b. Pada indikator kompensasi nilai terkecil ada di insentif, maka dari itu perusahaan perlu membeberikan insentif dari segi material agar karyawan dapat lebih meningkatkan semangat kerja sehingga produktivitas perusahaan meningkat seperti memberikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi, memberikan bonus ketika lembur dan sebagainya.
- c. Pada indikator *job burnot* nilai terbesar ada di kelelahan fisik maka dari itu perusahaan perlu mengevaluasi tugas dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dengan memberikan Batasan dan menyesuaikan tugas untuk mengurangi kelalahan fisik. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa karyawan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan melakukan aktivitas fisik lainnya. Hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan memberikan waktu istirahat yang cukup, pengaturan ulang beban kerja, penyediaan fasilitas untuk kesehatan dan kesejahteraan.
- d. Pada indikator kinerja karyawan, nilai terkecil ada di inisiatif menggunakan fasilitas kerja, maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan fasilitas kerja yang terdapat di kantor, seperti mesin dan peralatannya,

infrastruktur, perlengkapan kantor, dan lain-lain, untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti hanya melakukan analisis pada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji terhadap kepuasan karyawan/konsumen. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data, maka diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai kualitas kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan/citra perusahaan dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.