

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisa yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan, ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan transaksional, disiplin kerja, dan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kombinasi dari arahan organisasi yang jelas, disiplin yang kuat, serta dukungan yang memadai menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sinergi ketiga faktor ini membantu karyawan bekerja lebih terarah, termotivasi, dan merasa dihargai, sehingga mampu mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh manajemen hotel resort prima sangkanurip.
2. Kepemimpinan transaksional (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di hotel resort prima sangkanurip. Organisasi yang menekankan pada pemberian imbalan, arahan yang jelas dan penghargaan berdasarkan pencapaian kerja membuat karyawan lebih terdorong untuk bekerja. Artinya apabila organisasi memberikan imbalan lebih baik maka akan semakin tinggi motivasi kerja dan pencapaian target karyawan.
3. Disiplin kerja (X2) juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel resort prima sangkanurip. Karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap aturan waktu, seperti jam masuk dan pulang kerja yang tepat serta kehadiran kerja yang tinggi. Artinya apabila organisasi menekankan ketaatan organisasi pada karyawan lebih baik maka akan semakin tinggi pula kedisiplinan karyawan dalam bekerja.
4. Dukungan organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di hotel resort prima sangkanurip. Ketika organisasi menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap kesejahteraan dan perkembangan karyawan, artinya apabila organisasi memberikan penghargaan, fasilitas kerja yang memadai, pelatihan pengembangan diri, serta apresiasi dengan baik maka semakin meningkat karyawan terhadap kinerja.

b. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian mengemukakan beberapa saran yaitu :

1. Pada variabel kepemimpinan transaksional, dimensi "manajemen ekspektasi pasif" menunjukkan kontribusi rendah. Maka, disarankan agar organisasi tidak hanya bersikap reaktif terhadap kesalahan, tetapi juga lebih proaktif dalam memberikan arahan sebelum terjadi kesalahan, serta memperkuat komunikasi preventif. Hal ini dapat meningkatkan rasa aman dan kepercayaan organisasi terhadap karyawan.
2. Pada variabel disiplin kerja, disiplin waktu menjadi kekuatan utama, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi "ketaatan terhadap aturan perilaku kerja" (seperti kedisiplinan menjalankan tugas dan berinteraksi antar-unit) masih belum optimal. Oleh karena itu, manajemen sebaiknya memberikan pelatihan berkala mengenai etika kerja dan pentingnya kerjasama antar-departemen, agar karyawan memahami tanggung jawab lintas fungsi dan meningkatkan koordinasi kerja.
3. Pada variabel dukungan organisasi dimensi "dukungan organisasi" masih relatif rendah. Disarankan agar manajer atau supervisor meningkatkan interaksi langsung dengan bawahannya, seperti melalui feedback, diskusi informal, atau evaluasi berkala yang bersifat membangun. Hal ini akan meningkatkan perasaan dihargai dan menguatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.
4. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian ini menjadi rekomendasi atau acuan dalam penelitian tentang variabel kepemimpinan transaksional, disiplin kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja. Selain itu juga bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar mampu mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel dan indikator yang tidak terdapat dalam penelitian ini, sehingga dapat menemukan temuan baru dan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia.