

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan Pembahasan pada bab sebelum , maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut

Pertama Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan sementara, Disiplin Kerja Berpengaruh pada Kinerja Karyawan, besar nya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 11,08%. Komitmen Oranisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Besar nya pengaruh langsung gaya komitmen organisasi terhadap Kierja karyawan adalah 14,70%.

Kedua Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Besar nya pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi adalah 15,05%. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Besar nya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap Komitmen Organisasi adalah 11,69%. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi. Besar nya pengaruh langsung lingkunagan kerja terhadap Komitmen Organisasi adalah 8,52%

Ketiga Gaya Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif melalui Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja secara tidak langsung berpengaruh positif melalui Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja secara tidak

langsung berpengaruh positif melalui Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

5.2. Saran

Berdasarkan temuan ini, beberapa saran dapat diajukan untuk pengembangan lebih lanjut. Pertama, manajemen di PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu perlu memperhatikan pengembangan kepemimpinan yang lebih efektif, termasuk pelatihan dan pengembangan bagi pemimpin agar mampu membentuk hubungan yang kuat dengan karyawan dan memperkuat komitmen organisasi. Kedua, perusahaan perlu meningkatkan upaya dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif, termasuk memperbaiki budaya perusahaan, meningkatkan transparansi, dan mengatasi masalah ketidakadilan yang mungkin muncul di tempat kerja. Ketiga, diperlukan kebijakan dan praktik yang jelas terkait dengan manajemen disiplin kerja untuk memastikan konsistensi dan keadilan dalam penegakan aturan perusahaan. Selain itu, pengembangan program-program insentif dan penghargaan yang bertujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan juga perlu dipertimbangkan.

5.3.Implikasi

Temuan ini memiliki implikasi yang penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu. Manajemen harus memperkuat upaya untuk membangun budaya kerja yang positif dan memperkuat ikatan karyawan dengan organisasi. Selain itu, diperlukan investasi dalam pengembangan kepemimpinan yang lebih baik, peningkatan transparansi dan keadilan dalam lingkungan kerja, serta penguatan disiplin kerja. Implikasi ini juga berpotensi membawa dampak positif dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, meningkatkan kepuasan karyawan, dan memperkuat reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang diinginkan