

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Panca Indah Jayamahe. Pemimpin yang menjadi panutan, dihormati karena integritasnya, serta konsisten menerapkan etika kerja dan standar operasional, mampu menciptakan budaya kerja yang disiplin dan produktif. Dalam konteks industri perpipaan, pemimpin yang tegas dalam penerapan standar keselamatan dan kualitas mendorong karyawan untuk bekerja dengan motivasi tinggi, berorientasi pada hasil, dan mematuhi prosedur tanpa merasa terpaksa. Gaya kepemimpinan seperti ini membentuk tim yang solid dan efisien dalam menghadapi tekanan teknis dan target proyek yang kompleks.
2. Loyalitas karyawan terbukti memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki ikatan emosional dengan perusahaan menunjukkan komitmen dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas. Mereka lebih peduli terhadap hasil kerja, lebih berhati-hati dalam menerapkan standar keselamatan, serta menunjukkan kesetiaan dalam menghadapi tekanan dan tantangan proyek. Hal ini berdampak pada peningkatan efisiensi,

kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas dalam lingkungan yang sangat menuntut seperti proyek pipa gas.

3. Keterlibatan karyawan juga memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaannya menunjukkan semangat dan ketahanan kerja yang tinggi, terutama dalam menghadapi tekanan kerja yang panjang dan tugas-tugas teknis yang kritis. Dalam proyek perpipaan bertekanan tinggi, keterlibatan ini menciptakan keselarasan tim, menjaga presisi pelaksanaan teknis, serta meningkatkan produktivitas secara menyeluruh. Pemimpin yang mampu membangun keterlibatan emosional dan psikologis dengan karyawan akan mendorong mereka untuk lebih antusias dan bertanggung jawab terhadap tugasnya.

## **5.2. Saran**

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, antara lain:

1. Perusahaan dapat membangun dan memperkuat karakter kepemimpinan yang menjadi panutan di setiap level organisasi, terutama dalam pelaksanaan proyek di lapangan. Hal ini dapat diwujudkan melalui program pelatihan, mentoring, dan evaluasi berkala agar pemimpin mampu menampilkan integritas, kedisiplinan, serta konsistensi dalam menerapkan standar keselamatan dan kualitas kerja.

2. Untuk mendorong loyalitas karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan keterikatan emosional, seperti melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan apresiasi atas kontribusi nyata, serta merancang kebijakan yang mencerminkan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan jangka panjang.
3. Peningkatan keterlibatan kerja juga dapat didorong dengan menciptakan suasana kerja yang mendukung semangat dan ketahanan karyawan, misalnya melalui pemberian otonomi dalam menyelesaikan tugas, kesempatan pelatihan teknis, serta penghargaan atas inisiatif dan konsistensi kerja. Upaya ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap hasil kerja.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi hubungan antar variabel dengan memasukkan variabel mediasi atau moderasi, seperti *perceived organizational support*, atau *work-life balance*, budaya organisasi, iklim kerja, atau sistem penghargaan, guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas, keterlibatan, dan kinerja karyawan.