

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil analisa dan pengolahan data yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan pada PT. D termasuk dalam kategori “kuat” terlihat dari jumlah skor tanggapan dari 12 pernyataan yang diajukan mengenai variabel Gaya Kepemimpinan. Dimensi gaya kepemimpinan yang paling dominan adalah gaya kepemimpinan berorientasi terhadap prestasi yang meliputi penetapan sasaran yang menantang serta mengharapkan bawahan untuk berprestasi secara maksimal serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut. Untuk dimensi yang lemah ada pada dimensi gaya kepemimpinan suportif dimana seharusnya pemimpin perhatian terhadap kebutuhan karyawan serta menciptakan iklim kerja yang baik.
2. Budaya Organisasi pada PT. D termasuk dalam kategori “kuat” hal ini terlihat dari 12 pernyataan yang diajukan mengenai variabel Budaya Organisasi. Dimensi budaya organisasi yang paling dominan yaitu dimensi pengawasan. Hal ini terlihat jelas dilapangan dengan adanya aturan aturan yang diciptakan. Untuk dimensi budaya organisasi yang lemah terdapat pada dukungan manajemen, dimana karyawan merasa kurangnya perhatian

dari pihak atasan terhadap kebutuhan dan kesulitan yang dihadapi oleh karyawan.

3. Kinerja Karyawan pada PT. D termasuk dalam kategori baik hal ini terlihat dari 13 pernyataan yang diajukan mengenai variabel kinerja karyawan. Dimensi kinerja karyawan yang dominan di PT. D ini yaitu kualitas kerja yang tinggi, dimana karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan teliti dan mampu diterima oleh atasannya serta untuk dimensi yang rendah ada pada dimensi produktivitas yang meliputi kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efektif dan efisien.
4. Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. D dengan total persentase pengaruh sebesar 30,6%. Secara parsial, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. D dengan persentase pengaruh hanya sebesar 5,81%, sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. D dengan persentase pengaruh sebesar 24,81%.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk dapat memperbaiki kinerjanya menjadi lebih baik :

1. Perusahaan

- Gaya kepemimpinan supportif lebih dapat dan ditingkatkan kembali karena karyawan merasa kurang adanya dukungan terhadap kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan seperti tempat kerja yang nyaman (meja, kursi yang sudah tidak layak).
- Untuk meningkatkan budaya organisasi yang ada pada PT. D harus adanya peningkatan terhadap dukungan manajemen yang karyawan rasa masih rendah. Karyawan banyak merasa atasan tidak terlalu memberikan perhatian kepada mereka ketika sedang mengalami kesulitan.
- Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada PT. D makan harus adanya peningkatan produktivitas terhadap karyawan. Pengawasan dan pengarahan yang rendah terhadap karyawan yang ada membuat hasil kinerja karyawan menjadi kurang efektif dan efisien yang seharusnya dapat membuahkan hasil yang lebih baik.

2. Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian dapat :

- Meningkatkan jumlah populasi untuk diteliti karena akan dapat menghasilkan hasil yang berbeda.
- Perlu adanya penambahan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini untuk mencari pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Terlebih hasil yang dihasilkan dari penelitian ini yaitu

Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT D dengan total persentase pengaruh sebesar 30,6% sedangkan sisanya sebesar 69,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini. Masih terdapat persentase dalam jumlah yang besar untuk dapat diteliti untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

