

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian yang telah dilakukan di PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development yang terletak di Bekasi, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development telah menerapkan kepemimpinan transformasional di perusahaannya dengan baik. Pimpinan dapat menjadi panutan untuk karyawan, mampu untuk menumbuhkan rasa percaya diri dan memberikan motivasi terhadap bawahan, dapat dipercaya dan bisa menjadi fasilitator antara bawahan dan perusahaan. Akan tetapi ada hal-hal yang belum dilakukan secara maksimal antara lain atasan kurang mendorong karyawannya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang memberikan masukan yang inovatif untuk keberhasilan pekerjaan.
2. PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development memiliki budaya organisasi yang mengarah pada indikator orientasi tim dan orientasi individu

sebagai 2 indikator yang paling kuat. Hal ini menunjukkan karyawan PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development bisa mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya namun kemampuan untuk bekerjasama di dalam tim juga baik. Akan tetapi ada hal yang belum dilakukan secara maksimal yaitu inovasi dan pengambilan resiko hal ini disebabkan kurang siapnya karyawan dalam mengambil resiko di dalam pekerjaan yang dia lakukan seta kurangnya kepercayaan pimpinan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Kinerja karyawan di PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development termasuk pada kategori tinggi. Terdapat 2 indikator yang paling kuat yaitu kehadiran dan kemampuan kerjasama. Hal ini menunjukkan karyawan PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development memiliki tingkat kehadiran yang tinggi serta kemampuan kerjasama yang baik serta menghargai kritik dan saran yang dikatakan oleh rekan kerja. Namun ada hal yang perlu diperhatikan yaitu indikator kualitas kerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan.
4. Pada pengujian hipotesis bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kinerja karyawan PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig dibawah alfa (5%) maka dikatakan terdapat pengaruh. Hasil yang diperoleh yaitu nilai Sig sebesar 0.000 dan lebih kecil dari alfa yang digunakan ($0.000 < 0.05$)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

- a). Bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh atau memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kinerja karyawan PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan bahwa Nilai sig untuk kepemimpinan transformasional adalah $0,556 > \alpha$ (5%).
- b). Budaya organisasi berpengaruh atau memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Megalopolis Manunggal Industrial Development. Berdasarkan hasil perhitungan, terdapat pengaruh secara parsial antara budaya organisasi dan kinerja sebesar 65,1%.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan ada beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi PT Megalopolis Manunggal Industrial Development untuk mengelola pembinaan sumber daya manusia di masa yang akan datang. Saran-saran tersebut antara lain:

6.2.1. Saran Operasional

- 1). Kepemimpinan transformasional yang sudah ada sebaiknya penerapannya lebih ditingkatkan. Perlu adanya pelatihan kepemimpinan agar penerapan kepemimpinan di perusahaan menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin juga perlu meningkatkan komunikasi maupun

perhatian kepada bawahan. Karena untuk mencapai kinerja yang baik seharusnya perusahaan lebih memerhatikan kebutuhan karyawan, memberikan motivasi dan menjaga hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Komunikasi berperan penting dalam perusahaan tanpa komunikasi yang baik maka kinerja perusahaan akan terhambat

- 2). Pada variabel Budaya Organisasi, Budaya Organisasi yang diterapkan pada PT Megalopolis Manunggal Industrial Development berada pada kategori kuat. Sebaiknya budaya organisasi tetap dipertahankan, namun ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan yaitu inovasi dan pengambilan resiko. PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development mendorong karyawannya untuk lebih berinovasi agar kinerjanya semakin meningkat. .
- 3). Kinerja karyawan di PT Megalopolis Manunggal Industrial Development tergolong baik, namun ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan dan diperbaiki pada indikator kinerja karyawan yang paling lemah yaitu indikator kualitas pekerjaan agar kinerja karyawan bisa lebih maksimal. Cara meningkatkannya adalah meningkatkan inisiatif karyawan agar bekerja lebih baik ketika diawasi maupun tidak diawasi oleh atasan. Sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal tanpa harus diawasi.
- 4). Dengan perbaikan pada penerapan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kinerja karyawan diharapkan di PT Megalopolis Manunggal Industrial Development menjadi perusahaan yang lebih baik dan dapat melebihi target yang diterapkan oleh perusahaan.

6.2.2. Saran Pengembangan Ilmu

Di dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat keterbatasan waktu dan dana yang dapat menimbulkan bias atau ketidakakuratan. Karena di dalam penelitian ini hanya menggunakan metode deskriptif dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap 158 orang karyawan yang bekerja di PT Megalopolis Manunggal Industrial Development, sehingga simpulan yang diambil hanya berdasarkan data kuesioner yang telah diolah. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih menggali pertanyaan dan perlu dilakukan wawancara kepada responden dan lebih memperbanyak variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya perlu meneliti lebih lanjut mengenai kinerja karyawan PT Megalopolis Manunggal Industrial Development dengan menggunakan variabel lainnya seperti motivasi, kepuasan kerja, komunikasi, dan lain-lain.