

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan riset yang telah dilakukan, melalui data lapangan dan juga hasil olah data melalui software SmartPLS, telah didapatkan hasil dengan kesimpulan sebagai berikut.

- 1 Gaya kepemimpinan transformasional (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional penerapannya mungkin kurang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV. Nina Etnik Garment Indonesia.
- 2 Lingkungan kerja fisik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal itu menunjukkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan di CV. Nina Etnik Garment Indonesia.
- 3 Kompensasi intrinsik (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi intrinsik penerapannya kurang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV. Nina Etnik Garment Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di CV. Nina Etnik Garment Indonesia, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan maupun pihak-pihak terkait, yaitu sebagai berikut:

1. Peningkatan Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pimpinan perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional dengan cara memberikan motivasi, inspirasi, dan perhatian yang lebih personal kepada seluruh karyawan. Pemimpin juga dapat memberikan kesempatan lebih luas kepada karyawan untuk berpendapat serta mendorong karyawan untuk berinovasi dalam proses produksi batik. Hal ini penting untuk meningkatkan semangat kerja dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan.

2. Peningkatan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik

Perusahaan diharapkan dapat melakukan perbaikan atau pemeliharaan secara rutin terhadap sarana dan prasarana di lingkungan kerja, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan area produksi. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja yang berkualitas.

3. Penguatan Kompensasi Intrinsik

Mengingat kompensasi intrinsik memiliki peran dalam memotivasi karyawan, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek non-material seperti pemberian tanggung jawab yang lebih besar, kesempatan untuk berkembang, serta pengakuan atas hasil kerja karyawan. Dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengekspresikan kreativitas, khususnya dalam mendesain dan mengkreasikan produk batik, karyawan akan lebih termotivasi dan merasa dihargai.

4. Evaluasi Berkala dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan serta efektivitas gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik. Selain itu, pelatihan atau pengembangan keterampilan karyawan, khususnya di bidang desain dan produksi batik, perlu ditingkatkan agar karyawan merasa kompeten dan memiliki peluang untuk mengembangkan potensi diri.

5. Peningkatan Komunikasi Antar Karyawan dan Manajemen

Pihak manajemen diharapkan membangun komunikasi yang terbuka dan efektif dengan seluruh karyawan. Dengan adanya komunikasi yang baik, kendala atau permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja dapat segera diatasi, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.