

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan (X1) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value sebesar $0,001 < 0,05$ dan t-statistik $3,356 > 2,042$. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif mampu memberikan motivasi, arahan yang jelas, dan pemberdayaan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam organisasi terbukti berhasil menciptakan sinergi antara visi organisasi dengan motivasi individual karyawan, serta memberikan clarity of direction, empowerment, dan psychological safety yang mendorong optimalisasi kinerja karyawan.

2. **Budaya Organisasi (X2) Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value $0,618 > 0,05$ dan t-statistik $0,499 < 2,042$. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang ada saat ini belum sepenuhnya terinternalisasi dengan baik oleh seluruh karyawan atau masih dalam tahap pengembangan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti cultural lag, dimana budaya organisasi memerlukan waktu yang relatif lama untuk memberikan dampak terukur terhadap kinerja, serta adanya cultural

multiplicity yang menyebabkan heterogenitas budaya dalam organisasi sehingga belum dapat berfungsi optimal sebagai penggerak kinerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja (X3) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value $0,033 < 0,05$ dan t-statistik $2,134 > 2,042$. Temuan ini mengonfirmasi bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, mampu mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Lingkungan kerja yang ergonomis, memiliki fasilitas memadai, pencahayaan yang baik, serta atmosfer kerja yang mendukung interaksi positif antar karyawan terbukti dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan secara signifikan.

5.2 Saran

A. Umum

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Universitas dan Lembaga Pendidikan:

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait efektivitas kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di industri manufaktur. Institusi pendidikan diharapkan dapat memberikan pembelajaran yang lebih kontekstual dan aplikatif kepada mahasiswa agar mampu memahami pentingnya sinergi antara faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

1. Untuk Mahasiswa:

Mahasiswa diharapkan lebih kritis dalam mengkaji fenomena manajemen di tempat kerja dan tidak hanya bergantung pada teori semata. Penelitian ini bisa menjadi pijakan untuk kajian lanjutan dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks UKM manufaktur.

2. Untuk Pembaca Umum dan Praktisi:

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi para praktisi HR dalam menyusun strategi peningkatan performa kerja karyawan. Terlihat bahwa kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif masih menjadi faktor kunci dalam mendorong kinerja, sedangkan budaya organisasi memerlukan upaya pembangunan yang lebih strategis dan

B. Khusus

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan kepada UD Alghajali adalah sebagai berikut:

1. Penguatan Budaya Organisasi yang Komprehensif

Manajemen UD Alghajali perlu memprioritaskan pembangunan budaya organisasi yang kuat melalui perumusan nilai-nilai perusahaan yang jelas dan terukur. Implementasi sistem penghargaan dan hukuman yang transparan, sosialisasi nilai perusahaan secara berkelanjutan, serta pengembangan program cultural alignment hendaknya menjadi fokus utama mengingat budaya organisasi belum memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Profesionalisasi Budaya Kerja

Manajemen perlu segera mengatasi budaya kerja yang kurang profesional dengan menetapkan standar operasional kerja yang jelas, mengadakan pelatihan etika dan budaya kerja, serta memberikan contoh perilaku profesional dari level manajemen. Perumusan code of conduct dan implementasi sistem monitoring kinerja yang objektif perlu dilakukan untuk menciptakan etos kerja yang lebih baik.

3. Program Penguat Ikatan Antar Karyawan

Diperlukan implementasi program team building berkala, kegiatan sosial karyawan, dan gathering rutin untuk mengatasi minimnya kegiatan yang dapat memperkuat ikatan antar karyawan. Program ini penting untuk membangun kohesivitas tim dan memperkuat internalisasi budaya organisasi yang masih lemah.