

BAB V

KESIMPULAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dilakukan yang terhadap “*Analisis Pengaruh Work Environment, Leadership Style, dan Organizational Culture terhadap Employee Performance* pada Karyawan Divisi *Collection* PT. XYZ”. Terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil responden yang telah memberikan tanggapan pada kuesioner *main-test*, yakni sebagai berikut
 - a. Berdasarkan jenis kelamin responden, terdapat 106 atau 96.4% karyawan yang berjenis kelamin pria yang menjadi responden penelitian dan sebanyak 4 (3.6%) karyawan berjenis kelamin wanita yang menjadi responden penelitian.
 - b. Berdasarkan umur responden, mayoritas yakni adalah berusia 31-35 tahun yang memiliki persentase sebesar 32.7%, selanjutnya sebanyak 36 (32.7%) responden berusia 31-35 tahun, 17 (15.5%) responden berusia 36-40 tahun, 9 (8.2%) responden berusia > 40 tahun, (10.9%) responden berusia 21-25 tahun, serta terdapat 1 (0.9%) responden berusia < 21 tahun.
 - c. Berdasarkan divisi, menunjukkan sebesar 100% atau sebanyak 110 karyawan yang memberikan tanggapan bahwa responden bekerja pada divisi *Collection*.
 - d. Berdasarkan jabatan responden, mayoritas karyawan pada penelitian ini adalah sebagai *Staff Collection* yaitu sebanyak 74 karyawan atau sebesar 67.3%. Selanjutnya, pada jabatan sebagai *Supervisor Collection* sebanyak 27 karyawan atau sebesar 24.5% dan jabatan sebagai *Manager Collection* sebanyak 8 karyawan atau sebesar 8.2%.

2. Berdasarkan uji hipotesis, terdapat beberapa kesimpulan yang diperoleh peneliti sebagai berikut:
 - a. H1: Hasil dari t-hitung H1 yaitu memiliki nilai 2.292, hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel yang memiliki nilai 1.6592. Selanjutnya, hasil nilai signifikan H1 sebesar 0.024 yang berarti memiliki nilai signifikan ≤ 0.005 . Maka kesimpulan yang didapatkan adalah H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel *work environment* memiliki pengaruh positif terhadap variabel *employee performance*.
 - b. H2: Hasil dari t-hitung H2 yaitu memiliki nilai 4.336 dimana hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu 1.6618. Selanjutnya, hasil nilai signifikan H2 sebesar 0.014 yang berarti nilai signifikan ≤ 0.005 . Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, artinya variabel *leadership style* memiliki pengaruh positif terhadap variabel *employee performance*.
 - c. H3: Hasil dari t-hitung H3 yaitu sebesar 4.303 dimana hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel yang memiliki nilai 1.6592. Selanjutnya, hasil nilai signifikan H3 sebesar 0.000 yang berarti memiliki nilai signifikan ≤ 0.005 . Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, artinya variabel *organizational culture* memiliki pengaruh positif terhadap variabel *employee performance*.
3. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, maka dapat disimpulkan bahwa:
 - a. Variabel *work environment* memiliki pengaruh positif terhadap variabel *employee performance* pada karyawan Divisi *Collection* PT XYZ
 - b. Variabel *leadership style* memiliki pengaruh positif terhadap variabel *employee performance* pada karyawan Divisi *Collection* PT XYZ

- c. Variabel *organizational culture* memiliki pengaruh positif terhadap variabel *employee performance* pada karyawan Divisi *Collection* PT XYZ.

5.2. Saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan peneliti, yang didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan untuk PT XYZ sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu adalah indikator WE5 dengan nilai 3.89 yang menyatakan bahwa karyawan memiliki peralatan kerja yang *modern*. Didukung dengan hasil *in-depth interview*, didapatkan informasi bahwa 6 dari 12 karyawan mengatakan kurangnya alat kerja yang mendukung, dan beberapa karyawan merasa *layout* pada ruang kerja yang ditempati perlu diatur kembali. Saran yang dapat diberikan penulis adalah PT XYZ dapat meningkatkan sistem ataupun peralatan kerja yang termasuk ke dalam jenis *physical work environment* di perusahaan (Agbozo et al. 2017). Sistem tersebut terdiri dari berbagai menu yang dapat mendukung kinerja karyawan, seperti yang pertama menu "*Product Offering*", berfungsi untuk menjelaskan produk pembiayaan yang dipilih nasabah, seperti kendaraan motor, mobil, atau pembiayaan modal usaha. Selanjutnya, yang kedua "*Asset Unit*", menu ini akan menerangkan jumlah produk yang dipilih nasabah. Yang ketiga menu "*Tenor*", berfungsi untuk jangka waktu yang dipilih nasabah yaitu jangka waktu 6 bulan, 12 bulan, 18 bulan, dan 24 bulan. Yang keempat, menu "*Way Payment*", pada menu ini terdapat pilihan metode pembayaran yang akan dipilih nasabah, seperti melalui *payment point*, ataupun transaksi langsung. Selanjutnya, menu "*Total Angsuran*", berfungsi untuk membantu untuk menghitung dengan otomatis angsuran yang telah tertagih dan mengetahui berapa jumlah *visit* konsumen yang telah dilakukan *Staff Collection*. Dengan adanya sistem tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas karyawan dalam

bekerja, dikarenakan dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan *performance* karyawan. Didukung dengan pernyataan Akbar (2017), *work environment* adalah komponen yang penting dan harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Termasuk peralatan kantor yang dapat mendukung kinerja karyawan, jika *work environment* mendukung maka diharapkan dapat meningkatkan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *leadership style*, terdapat hasil indikator yang memiliki nilai terendah yaitu adalah LS3 yang menyatakan bahwa atasan saya memberikan tugas secara adil. Didukung dengan hasil *in-depth interview* yang sudah dilakukan, karyawan terkadang mengerjakan *job desk* yang bukan kewajibannya, saat terjadi masalah di lapangan *feedback* sulit didapatkan, sehingga karyawan pun merasa sulit untuk mengambil keputusan, dan terkadang atasan memberikan contoh yang kurang baik. Menurut Nickles et al. (2018), terdapat 3 tipe *leadership style* yakni *autocratic leadership*, *participative/democratic leadership*, *free-rein leadership*. Saran yang dapat diberikan adalah atasan atau pemimpin dapat menggunakan tipe *participative/democratic leadership*. Tipe kepemimpinan ini akan mempermudah karyawan ketika kendala saat melakukan penagihan secara langsung kepada nasabah. Jika terjadi masalah penagihan di lapangan, dibutuhkan keputusan yang melibatkan dua pihak yaitu, karyawan yang mengetahui masalah kondisi di lapangan secara langsung dan pemimpin untuk memberikan saran terkait dengan masalah yang ada. Maka, pemimpin akan lebih baik menggunakan tipe *participative/democratic leadership* dalam bekerja. Pemimpin wajib menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan area kerja karyawan, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk sukses mencapai tujuan perusahaan (Pawirosumarto et al. 2017).
3. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, pada variabel *organizational culture* terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yakni indikator OC1 memiliki nilai 3.99, yang menyatakan bahwa

perusahaan mendorong karyawan untuk berani mengambil keputusan jika telah diperhitungkan secara matang. Informasi lain yang didapatkan melalui hasil *in-depth interview*, beberapa karyawan mengatakan budaya disiplin kurang berjalan dengan baik dan beberapa karyawan mengatakan budaya kerja yang bersifat kekeluargaan namun tidak jarang masih terjadi selisih paham antar rekan kerja. Saran yang dapat diberikan adalah PT. XYZ dapat melakukan *innovation and risk taking* yang termasuk ke dalam karakteristik *organizational culture* di perusahaan (Robbins & Coulter, 2013). Karakteristik *innovation and risk taking* dapat dilakukan dengan cara menciptakan kegiatan atau program yang *innovative*, seperti menciptakan “Program Potongan Angsuran” program ini dapat dilakukan pada perayaan hari besar seperti, hari raya Idul Fitri, hari raya Natal, ataupun hari besar lainnya. Dengan adanya kegiatan yang *innovative* tersebut, karyawan akan lebih terlatih untuk berani dalam mengambil resiko (*risk taking*) dan menentukan keputusan ketika dibutuhkan.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, pada variabel *employee performance* terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yakni indikator EP1 memiliki nilai 4,07 yang menyatakan bahwa, saya memiliki standar kualitas kerja yang baik. Informasi lain yang didapatkan melalui hasil *in-depth interview*, beberapa karyawan mengatakan tidak jarang pekerjaan yang mereka selesaikan belum sesuai seperti yang diharapkan pemimpin, dan terkadang *job desk* atau tugas yang diberikan atasan di luar dari tanggung jawab karyawan. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah PT. XYZ dapat menetapkan *establish performance standards* yang dapat dipahami karyawan, dicapai, dan terukur untuk karyawan (Kinicki and Williams, 2020). Saran standar kinerja yang dapat ditetapkan untuk karyawan divisi *Collection* PT. XYZ adalah menentukan jumlah standar untuk wajib *visit nasabah* seperti *Staff Collection* diwajibkan untuk melakukan *visit* atau kunjungan nasabah minimal 8 nasabah per hari. Perusahaan dapat membuat standar kerja yang bersifat kuantitatif atau dapat terukur (*measurable goals*) hal ini akan membantu

karyawan memiliki standar kualitas kerja yang baik (Dessler, 2017). Perusahaan juga dapat melakukan *communicate performance expectations to employees* dengan cara diadakannya kegiatan *morning briefing* sebelum melakukan pekerjaan. Partisipasi karyawan sangat penting dalam menetapkan suatu standar di dalam perusahaan, dengan adanya partisipasi tersebut perusahaan akan lebih mudah dalam menentukan standar yang akan ditetapkan pada perusahaan (Dessler, 2017).

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan agar penelitian berikutnya, diharapkan untuk mengembangkan batasan-batasan penelitian. Seperti, batasan wilayah kerja, pendidikan terakhir, serta departemen yang ada di perusahaan. Diharapkan dengan adanya batasan yang lebih terperinci, dapat menyelesaikan masalah yang ada dengan lebih fokus.
2. Peneliti menyarankan agar penelitian berikutnya, dapat dilakukan pada di industri lain seperti *start up*, jasa, ritel, maupun penerbangan yang dapat dijadikan objek penelitian. Hal tersebut dikarenakan dengan menggunakan objek yang berbeda maka memungkinkan memiliki kesimpulan penelitian yang berbeda.
3. Pada kesimpulan mayoritas responden adalah berjenis kelamin pria, maka untuk penelitian selanjutnya *gender* dapat dijadikan *moderating variabel*, sehingga dapat mengetahui apakah variabel *gender* dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung.
4. Peneliti menyarankan agar penelitian yang dilakukan berikutnya, dapat menambahkan variabel yang berhubungan dengan *employee performance* (variabel dependen), seperti variabel independen *training*, *work discipline*, dan variabel lain yang dirasa perlu dikembangkan (Pawirosumarto et al. 2017).

5. Peneliti menyarankan pada penelitian berikutnya, agar dapat memperoleh sampel dengan jumlah responden yang lebih besar sehingga diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.



UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA