

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta survei yang dilakukan oleh peneliti dengan menyebarluaskan kuesioner kepada 139 responden yang merupakan karyawan tetap di PT. Mitra Bangun Cemerlang, serta pengolahan data menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 25 untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Motivasi terhadap Performa Kerja, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Kerja. Dari hipotesis tersebut, penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan atasan yang mampu menjadi panutan (role model), berintegritas, serta mau mendengarkan aspirasi bawahan memegang peranan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika atasan mampu menginspirasi dan terbuka terhadap ide-ide inovatif, karyawan akan merasa lebih dilibatkan dan termotivasi untuk bekerja selaras dengan tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika pemimpin gagal menunjukkan integritas atau menutup diri dari masukan bawahan, hal ini berpotensi menurunkan moral kerja yang berdampak pada penurunan performa kerja karyawan dalam mencapai target perusahaan.
2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Kerja. Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai dan norma yang tertanam kuat dalam perusahaan, khususnya yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dan komunikasi terbuka, terbukti efektif mendorong produktivitas kerja. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan lingkungan kerja yang jelas dan terarah, sehingga karyawan memahami standar perilaku yang diharapkan. Sebaliknya,

apabila budaya organisasi lemah atau tidak mendukung keterbukaan, karyawan akan mengalami kebingungan dalam prioritas kerja yang dapat menghambat efisiensi dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas.

3. Etika Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Kerja. Dari hipotesis ini, penelitian menyimpulkan bahwa prinsip moral, dedikasi, dan rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan berkontribusi nyata terhadap hasil kerja yang optimal. Karyawan PT. Mitra Bangun Cemerlang terbukti bekerja bukan hanya sekadar menggugurkan kewajiban, melainkan didasari oleh komitmen untuk memberikan kualitas terbaik. Jika etika kerja ini luntur, maka risiko terjadinya penyimpangan prosedur dan penurunan kualitas output produksi akan meningkat, yang pada akhirnya merugikan kinerja perusahaan secara keseluruhan.
4. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dorongan internal maupun eksternal sangat menentukan intensitas dan ketekunan karyawan dalam bekerja. Ditemukan bahwa motivasi karyawan tidak hanya bersumber dari aspek finansial, melainkan juga dari pemenuhan kebutuhan psikologis seperti pemberian wewenang (otonomi) dan hubungan sosial yang supportif antar rekan kerja. Ketika karyawan merasa dipercaya dan didukung oleh lingkungannya, semangat kerja mereka akan meningkat. Sebaliknya, tanpa adanya motivasi yang memadai, karyawan cenderung pasif dan kurang memiliki inisiatif dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, etika kerja, dan motivasi terhadap performa kerja, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan. Saran ini ditujukan untuk membantu serta mendukung perusahaan, pemerintah,

dan universitas, serta bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk mengembangkan topik yang telah dikaji oleh peneliti.

5.2.1 Saran untuk Industri atau Perusahaan

Pada variabel Kepemimpinan Transformasional, indikator KT10 mengenai peran atasan sebagai pembimbing memiliki nilai *factor loading* terendah sebesar 0.749. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kepemimpinan di PT. Mitra Bangun Cemerlang dinilai baik, aspek pembinaan atau *mentoring* masih menjadi kontributor yang paling lemah dalam membentuk persepsi kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk tidak hanya memposisikan atasan sebagai pengawas operasional semata, melainkan juga sebagai mentor karier yang aktif. Manajemen perlu memfasilitasi pelatihan khusus *coaching and mentoring* bagi para manajer dan supervisor, sehingga mereka memiliki keterampilan untuk membimbing bawahan bertumbuh secara profesional, yang pada akhirnya akan memperkuat efektivitas kepemimpinan secara keseluruhan.

Selanjutnya, pada variabel Budaya Organisasi, indikator BO7 yang menyatakan lingkungan kerja baik dapat meningkatkan hasil kerja memiliki nilai *factor loading* terendah sebesar 0.724. Rendahnya kontribusi indikator ini menyiratkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik maupun non-fisik terhadap hasil kerja belum dirasakan sekuat aspek nilai atau norma perusahaan lainnya. Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kembali kondisi lingkungan kerja, mulai dari fasilitas fisik seperti pencahayaan dan ergonomi, hingga suasana psikologis di tempat kerja. Perbaikan fasilitas pendukung dan penciptaan suasana yang lebih kondusif diharapkan dapat memperkuat peran budaya organisasi dalam mendorong produktivitas karyawan secara nyata.

Pada variabel Etika Kerja, indikator EK9 mengenai komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan mencatatkan nilai *factor loading* terendah sebesar 0.768. Temuan ini menunjukkan bahwa dibandingkan dengan aspek kejujuran atau kedisiplinan, aspek komitmen personal karyawan untuk

memberikan usaha terbaiknya memiliki kontribusi yang paling rendah dalam merefleksikan etika kerja. Untuk mengatasi hal ini, manajemen disarankan untuk merancang program keterlibatan karyawan (*employee engagement*) yang lebih intensif, seperti pemberian penghargaan loyalitas atau insentif berbasis kinerja. Langkah ini bertujuan untuk mengikat tujuan pribadi karyawan dengan tujuan perusahaan, sehingga komitmen untuk berkontribusi maksimal menjadi karakter yang melekat kuat dalam etika kerja mereka.

Dalam aspek Motivasi, indikator M8 mengenai pengaruh interaksi positif rekan kerja terhadap hasil kerja memiliki nilai *factor loading* terendah sebesar 0.756. Hal ini mengisyaratkan bahwa interaksi sosial di tempat kerja belum sepenuhnya menjadi pendorong motivasi yang kuat bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih aktif memfasilitasi kegiatan yang mempererat hubungan interpersonal, seperti *team bonding*, *outing*, atau diskusi santai yang produktif. Dengan memperkuat kohesivitas tim, interaksi yang terjadi diharapkan tidak hanya sebatas formalitas, melainkan dapat bertransformasi menjadi dukungan emosional yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Terakhir, pada variabel Performa Kerja, indikator PK8 tentang penerimaan umpan balik (*feedback*) rutin memiliki nilai *factor loading* terendah sebesar 0.756. Kondisi ini menunjukkan bahwa rutinitas penerimaan evaluasi kinerja merupakan aspek yang paling lemah dalam merefleksikan performa kerja karyawan saat ini. Sebagai saran perbaikan, perusahaan harus membangun mekanisme evaluasi kinerja yang lebih terstruktur dan konsisten, misalnya melalui sesi tinjauan kinerja bulanan atau kuartalan. Umpam balik harus diberikan secara konstruktif dan rutin, bukan hanya saat terjadi kesalahan, agar karyawan menyadari area pengembangan diri mereka dan merasa bahwa evaluasi adalah bagian integral dari upaya peningkatan performa.

5.2.2 Saran untuk Pemerintah

Pemerintah, khususnya melalui dinas terkait ketenagakerjaan dan perindustrian, dapat mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor manufaktur dengan memprioritaskan program pelatihan yang bersifat holistik. Pemerintah bisa mengimbau dan memfasilitasi program pelatihan yang tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis atau *hard skill*, tetapi juga penguatan *soft skill* seperti etika profesi dan kepemimpinan. Hal ini didasari oleh temuan penelitian bahwa etika kerja dan gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas industri.

5.2.3 Saran untuk Universitas

Universitas sebagai lembaga pendidikan tinggi memiliki peran vital dalam mempersiapkan calon tenaga kerja yang kompeten. Berkaca dari hasil penelitian ini, universitas disarankan untuk memperkuat kurikulum yang mengintegrasikan studi kasus mengenai etika bisnis dan kepemimpinan transformasional. Mahasiswa perlu dibekali pemahaman mendalam bahwa integritas, dedikasi, dan kemampuan memimpin adalah aset krusial yang dicari oleh industri, sehingga mereka tidak hanya siap secara akademis tetapi juga matang secara karakter.

Universitas juga perlu mengembangkan program kesiapan kerja yang berfokus pada adaptabilitas budaya organisasi. Melalui seminar industri atau program magang yang terstruktur, mahasiswa dapat dilatih untuk memahami dinamika budaya kerja, pentingnya komunikasi terbuka, dan cara membangun hubungan interpersonal yang positif. Persiapan ini akan memudahkan lulusan untuk beradaptasi dengan cepat dan memberikan kontribusi nyata saat terjun ke dunia profesional.

5.2.4 Saran untuk Peneliti

Terdapat beberapa catatan yang dapat dipertimbangkan bagi peneliti selanjutnya berdasarkan keterbatasan dan temuan statistik dalam penelitian ini:

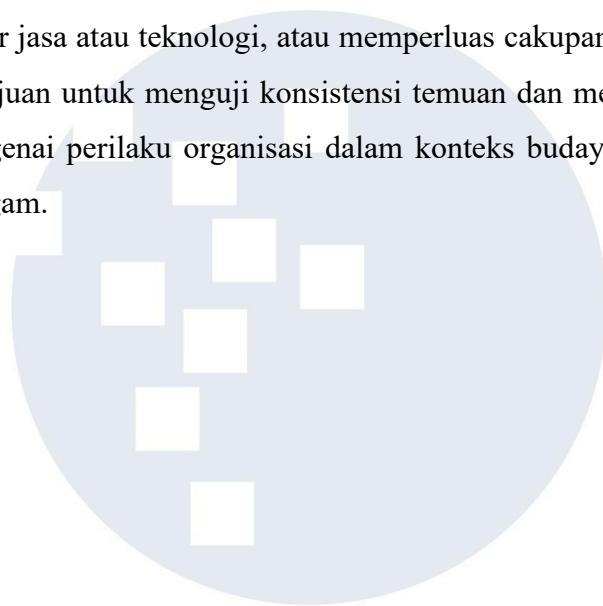
1. Eksplorasi Variabel Pengisi Residu (38,1%)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R2*), model penelitian ini mampu menjelaskan variasi performa kerja sebesar 61,9%. Artinya, masih terdapat sisa pengaruh yang cukup signifikan sebesar 38,1% yang ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar variabel kepemimpinan, budaya, etika, dan motivasi. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas model penelitian dengan memasukkan variabel-variabel yang relevan dengan karakteristik industri manufaktur, antara lain:

- Kompensasi dan Tunjangan Finansial
Mengingat karakteristik tenaga kerja operasional yang seringkali responsif terhadap insentif ekonomi, variabel ini berpotensi besar mengisi sisa pengaruh terhadap kinerja.
- Lingkungan Kerja Fisik dan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)
Dalam operasional pabrik tekstil, faktor kenyamanan suhu, kebisingan, dan jaminan keselamatan kerja memiliki dampak langsung terhadap stamina dan performa fisik karyawan yang belum terukur dalam penelitian ini.
- Kompetensi Teknis (*Hard Skill*)
Penelitian ini berfokus pada aspek perilaku. Peneliti selanjutnya dapat meneliti pengaruh penguasaan teknologi mesin atau *technical skill* yang berpengaruh langsung pada kecepatan produksi dan tingkat *reject product*.

2. Perluasan Objek Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan cakupan objek yang hanya berfokus pada satu perusahaan manufaktur di Kabupaten Tangerang. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan area penelitian yang lebih luas dengan membandingkan berbagai sektor industri, seperti sektor jasa atau teknologi, atau memperluas cakupan geografis. Hal ini bertujuan untuk menguji konsistensi temuan dan memperkaya analisis mengenai perilaku organisasi dalam konteks budaya kerja yang lebih beragam.



UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA