

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Go Trans Logistics International. Maka diperoleh simpulan hasil kajian yakni, diantaranya:

1. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Trans Logistics International. Yang memiliki arti bahwa jika terdapat peningkatan pada Gaya Kepemimpinan Transformasional, maka hal tersebut akan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada Gaya Kepemimpinan Transformasional, maka hal tersebut juga akan terjadi penurunan pada kinerja karyawan. Hal itu didukung kajian studi dalam penelitian yang dilakukan oleh Edi Sugiono & RM Pratista (2019) menunjukkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kualitas kinerja karyawan
2. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Trans Logistics International. Yang memiliki arti bahwa jika terdapat peningkatan pada Budaya Organisasi, maka hal tersebut akan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada Budaya Organisasi, maka hal tersebut juga akan terjadi penurunan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wardani et al (2016), Rijanto & Mukaram (2018), Wiyanto & Idrus (2021) menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Hasil analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Go Trans Logistics International. Dapat diartikan ketika karyawan merasa termotivasi maka akan berdampak pada peningkatan kerjanya. Organisasi yang dapat

memotivasi karyawan dengan efektif akan mendapatkan manfaat yang besar dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan. Jika karyawan tidak termotivasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rezky Aprilia (2019) dan Lulu Arifatun Khoridah (2022) menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT. Go Trans Logistics International. Disiplin Kerja tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan memberi dukungan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan karyawan, dengan menerapkan indikator memberikan nilai baik pada kinerja karyawan PT. Go Trans Logistics International. Pada penelitian yang dilakukan oleh Purnawijaya (2019) juga mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil dari kajian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis mencoba untuk mengemukakan saran yang kiranya bisa bermanfaat bagi peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Go Trans Logistics International. Berikut merupakan saran yang diberikan peneliti.

### **1. Bagi Perusahaan**

- a. Untuk karyawan PT Go Trans Logistics International, hasil dari stimulasi intelektual dapat mengarah pada sejumlah saran yang berguna bagi peningkatan kinerja individu maupun perusahaan secara keseluruhan. Berikut adalah salah satu saran yang dihasilkan dari stimulasi tersebut Stimulasi intelektual dapat mendorong karyawan untuk lebih efektif dalam manajemen waktu dan sumber daya. Dengan memanfaatkan teknik-teknik manajemen proyek yang canggih dan alat bantu digital, karyawan dapat mengatur tugas sehari-hari dengan lebih efisien. Misalnya, penggunaan perangkat lunak

manajemen proyek dapat membantu dalam perencanaan, pelacakan, dan pengelolaan berbagai tugas logistik yang kompleks. Hal ini memungkinkan karyawan untuk memprioritaskan pekerjaan yang paling penting, mengurangi waktu yang dihabiskan pada tugas-tugas administratif, dan fokus pada inisiatif strategis yang memberikan nilai tambah lebih besar bagi perusahaan. Selain itu, stimulasi intelektual dapat menginspirasi karyawan untuk berpikir kreatif dalam penggunaan sumber daya yang tersedia. Mereka mungkin dapat menemukan cara-cara baru untuk mengurangi limbah, menghemat energi, atau memanfaatkan kembali materi yang sebelumnya dianggap tidak berguna.

- b. PT. Go Trans Logistics International perlu untuk mempertahankan Budaya organisasi Budaya organisasi yang menghargai perhatian terhadap detail harus dibangun melalui penghargaan dan pengakuan. Karyawan yang secara konsisten menunjukkan ketelitian dan kepatuhan terhadap standar operasional perlu diberi apresiasi, baik melalui penghargaan formal maupun pujian dari atasan. Ini akan memotivasi karyawan lain untuk mengikuti teladan tersebut. Dengan menjadikan perhatian terhadap detail sebagai bagian dari budaya organisasi di PT Go Trans Logistics International, perusahaan dapat mencapai tingkat efisiensi operasional yang lebih tinggi, meningkatkan kualitas layanan, dan memperkuat kepatuhan terhadap standar industri. Ini juga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin dan berorientasi pada hasil, di mana setiap karyawan berperan dalam menjaga reputasi dan keberlanjutan perusahaan.
- c. PT. Go Trans Logistics International diperlukan untuk menerapkan dan memperhatikan Motivasi Kerja Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan karier mereka adalah cara yang efektif untuk meningkatkan motivasi. PT Go Trans Logistics International dapat menawarkan program pelatihan, mentoring, atau kesempatan untuk naik jabatan. Dengan merasa bahwa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan mereka, karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Karyawan akan lebih termotivasi jika mereka merasa bahwa mereka memiliki peran dalam perusahaan dan suara mereka didengar. Manajemen harus menjaga komunikasi yang terbuka dan transparan, melibatkan karyawan

dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka, dan secara rutin memberikan umpan balik konstruktif. Dengan fokus pada pengembangan motivasi kerja, PT Go Trans Logistics International dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, di mana karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan bersemangat untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

- d. PT. Go Trans Logistics International perlu menerapkan dan memperhatikan Disiplin Kerja yang baik di kalangan karyawan, Penting untuk menetapkan standar kedisiplinan yang jelas dan mengkomunikasikannya dengan efektif kepada semua karyawan. Ini meliputi kebijakan tentang kehadiran, keterlambatan, cara berpakaian, dan etika kerja. Peraturan ini harus disosialisasikan melalui orientasi awal dan diingatkan secara berkala melalui memo atau platform komunikasi internal. Dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan, karyawan akan lebih cenderung untuk mematuhi standar tersebut. Menyediakan pelatihan yang fokus pada pentingnya kedisiplinan dan bagaimana cara menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari dapat membantu karyawan memahami dan menginternalisasi standar yang diharapkan. Pelatihan ini bisa mencakup topik seperti manajemen waktu, etika kerja, dan strategi untuk meningkatkan produktivitas.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang akan penelitian dengan tema yang serupa dan berhubungan dengan Gaya kepemimpinan transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan supaya memanfaatkan hasil dari penelitian ini yang dapat dipergunakan untuk rujukan dan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya jika menentukan tema yang sama.
- b. Agar penelitian berikutnya dapat lebih untuk dari penelitian sebelumnya. Disarankan bagi peneliti untuk mempertimbangkan variabel tambahan yang dapat berkontribusi terhadap pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penggunaan metode penelitian yang lebih baru dan pemodelan statistik yang tepat dapat meningkatkan validitas dan reliabilitas pada hasil penelitian.

- c. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan kajian mendalam terhadap permasalahan yang berkaitan dengan subjek penelitian, dengan tujuan memperluas cakupan permasalahan. Dengan demikian, diharapkan dapat mencapai tingkat akurasi yang lebih tinggi dalam konteks sumber daya manusia.

