

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasar pada perumusan masalah, hipotesis, dan hasil penelitian yang telah didapat. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan nyata “signifikan” terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional yang sesuai dengan kebutuhan karyawan PT. Bumame Cahaya Medika mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa diarahkan sekaligus mendapat dukungan. Kondisi tersebut dapat menggerakkan motivasi berprestasi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.
2. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan nyata “signifikan” terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa termotivas dan mendapatkan umpan balik yang baik mengenai hasil kerja mereka cenderung akan memiliki perasaan tanggung jawab yang lebih tinggi serta tingkat komitmen yang besar pada perusahaan atau organisasi. Maka dari itu, perusahaan mampu meningkatkan efisiensi kinerja SDMnya.
3. Imbalan atau kompensasi finansial juga menguatkan asumsi bahwa berpengaruh positif dan secara nyata pada performa karyawan. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi sebagai bentuk pengakuan atas hasil kerja karyawan dapat menginspirasi pegawai/karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal dan efisien. Dengan memberikan kompensasi yang tepat, perusahaan memiliki peluang untuk memaksimalkan kinerja karyawan mereka.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil analisis, hingga kesimpulan yang disampaikan, peneliti menyampaikan beberapa rekomendasi yang membangun bagi PT Bumame Cahaya Medika.

1. Berdasarkan hasil penelitian, pada dorongan/motivasi kerja karyawan

menunjukkan nilai tertinggi dibandingkan variabel lainnya yang mencerminkan bahwa karyawan memiliki dorongan dan semangat kerja yang kuat. Untuk mempertahankan dan terus meningkatkan kinerja, perusahaan disarankan untuk menjaga serta mengembangkan faktor – faktor yang mendukung motivasi kerja tersebut seperti apresiasi atas pencapaian karyawan, menyediakan peluang pengembangan karir, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta terus membangun komunikasi yang terbuka. Oleh sebab itu, motivasi kerja yang tercipta baik mampu untuk terjaga dan menjadi pendorong utama mengembangkan kinerja secara berkelanjutan.

2. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel kompensasi finansial memperoleh nilai terendah dibandingkan variabel lainnya khususnya pada indikator bonus. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai merasa kurang terpuaskan pada sistem pemberian insentif yang diterapkan perusahaan saat ini. Indikator bonus yang rendah bisa mencerminkan beberapa kemungkinan, antara lain ketidakjelasan kriteria pemberian bonus, besaran bonus yang dianggap tidak sesuai dengan beban kerja atau pencapaian, keterlambatan dalam pembayaran bonus, atau tidak adanya penghargaan tambahan atas kinerja di luar target. Untuk itu, organisasi disarankan untuk meninjau kembali sistem pemberian bonus agar lebih transparan, adil, dan berbasis kinerja. Pemberian bonus yang terstruktur dan tepat sasaran menjadi pendorong yang berpengaruh besar pada pegawai untuk dapat meningkatkan produktivitas dan kesetiaan kerja.
3. Pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terdapat indikator terendah adalah pernyataan "karyawan merasa dihargai karena pemimpin sering memberikan umpan balik dan bimbingan secara personal", yang menunjukkan kurangnya komunikasi dua arah dan perhatian individual dari pimpinan. Hal ini dapat menurunkan motivasi, rasa memiliki, serta kualitas masukan dari karyawan. Oleh karena itu, pimpinan disarankan untuk lebih aktif membangun hubungan personal melalui umpan balik dan bimbingan yang teratur dan spesifik. Dalam konteks karyawan sebagai masukan, penting menciptakan budaya kerja yang terbuka agar ide dan kritik karyawan dihargai. Ketika karyawan merasa

dihargai dan didukung, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkontribusi maksimal, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong peningkatan kinerja. Perusahaan juga perlu memastikan kondisi kerja yang mendukung agar potensi karyawan dapat berkembang secara optimal.

4. Pada variabel Motivasi Kerja indikator terendah ditemukan pada pernyataan “keterlibatan dalam kegiatan sosial di lingkungan kerja.”, yang menunjukkan bahwa perusahaan belum optimal dalam mendorong partisipasi karyawan dalam kegiatan sosial. Kurangnya interaksi sosial dapat membuat karyawan merasa terisolasi dan menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk lebih aktif mengadakan kegiatan sosial seperti family gathering, perayaan hari besar, team building, atau bakti sosial guna memperkuat rasa kebersamaan dan semangat kolektif. Kegiatan sosial yang inklusif dapat meningkatkan motivasi sekaligus mendorong karyawan untuk lebih aktif memberikan masukan bagi kemajuan organisasi. Selain itu, pimpinan perlu membuka ruang dialog setelah kegiatan tersebut agar ide dan pendapat karyawan dapat dihimpun dan dimanfaatkan. Karyawan yang merasa didengar dan terlibat cenderung memiliki rasa tanggung jawab lebih besar terhadap pekerjaannya.
5. Pada Variabel Kompensasi Finansial indikator terendah ditemukan pada pernyataan “Bonus tahunan yang diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan rasa memiliki terhadap organisasi.” indikator ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bonus tahunan belum diberikan secara optimal, tidak merata, atau belum mencerminkan apresiasi yang adil terhadap kontribusi mereka. Beberapa kemungkinan penyebabnya bisa berupa besaran bonus yang dianggap kurang memadai, ketidakterbukaan dalam sistem penilaiannya, atau bahkan ketidakteraturan dalam pemberiannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu meninjau kembali sistem pemberian bonus tahunan, mulai dari kriteria penilaian, transparansi proses, hingga kesesuaian besaran bonus dengan pencapaian karyawan. Dengan memperbaiki aspek ini, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, tetapi juga akan mendorong

kinerja yang lebih optimal karena karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan terhubung secara emosional dengan organisasi.

