

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melibatkan sebanyak 100 responden pada karyawan PT Muliakeramik Indahraya.

Berdasarkan uji validitas dan reabilitas, diketahui bahwa setiap butir pertanyaan kuisioner variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, loyalitas karyawan, dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan telah memenuhi persyaratan uji validitas dan reabilitas.

Serta data tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Menunjukkan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Muliakeramik Indahraya, bahwa dapat ditunjukkan dengan pembuktian hasil dari uji t.
2. Variabel Kompensasi Finansial Menunjukkan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Muliakeramik Indahraya, bahwa dapat ditunjukkan dengan pembuktian hasil dari uji t.
3. Variabel Loyalitas Karyawan Menunjukkan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Muliakeramik Indahraya, bahwa dapat ditunjukkan dengan pembuktian hasil dari uji t.
4. Variabel Keterlibatan Karyawan Menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Muliakeramik Indahraya, bahwa dapat ditunjukkan dengan pembuktian hasil dari uji t.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang sekiranya mungkin akan bermanfaat bagi peningkatan kinerja karyawan pada karyawan PT Muliakeramik Indahraya, sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan (PT Muliakeramik Indahraya)

Perusahaan sebaiknya terus meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin diharapkan mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi dua arah yang baik, serta memberikan motivasi yang konsisten kepada seluruh karyawan. Hal ini penting agar karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki semangat lebih tinggi dalam bekerja. Selain itu, pemimpin juga perlu menjadi teladan yang baik dengan menunjukkan sikap disiplin, integritas, dan profesionalisme.

Dalam aspek kompensasi finansial, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terkait sistem penggajian, insentif, tunjangan, maupun fasilitas kerja. Pemberian kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja akan meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan dapat terus dipertahankan bahkan ditingkatkan.

Perusahaan juga perlu lebih memperhatikan faktor loyalitas karyawan. Meningkatkan loyalitas dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memperhatikan kesejahteraan karyawan, serta memberikan penghargaan atas kontribusi yang telah mereka berikan. Bentuk penghargaan tidak hanya berupa materi, tetapi juga dapat berupa pengakuan, promosi jabatan, atau kesempatan pengembangan karier. Dengan adanya loyalitas yang tinggi, perusahaan akan memiliki sumber daya manusia yang stabil dan berkomitmen jangka panjang.

Keterlibatan karyawan juga perlu terus ditingkatkan. Perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Selain itu, perusahaan juga dapat melibatkan karyawan dalam kegiatan pengembangan organisasi seperti pelatihan, workshop, maupun program inovasi. Dengan demikian, karyawan akan merasa menjadi bagian penting dari perusahaan dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa maupun peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Namun, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi intrinsik, atau lingkungan kerja, agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

Selain itu, penelitian ke depan juga sebaiknya memperluas objek penelitian, tidak hanya terbatas pada PT Muliakeramik Indahraya, tetapi juga perusahaan lain di bidang manufaktur maupun sektor industri berbeda. Dengan demikian, hasil penelitian dapat dibandingkan dan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat lebih aktif dalam meningkatkan kinerja pribadi, baik melalui peningkatan keterampilan, keikutsertaan dalam pelatihan, maupun partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan perusahaan. Dengan adanya kerja sama yang baik antara perusahaan dan karyawan, maka tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

