

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi internal, koordinasi tim, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Mayekawa Indonesia, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

##### 1. Komunikasi internal

Semakin efektif komunikasi internal yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin antara manajemen dan karyawan, maupun antar karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Komunikasi internal yang jelas, terbuka, dan dua arah maupun membantu karyawan memahami tugas, tanggung jawab, serta tujuan organisasi dengan lebih baik.

##### 2. Koordinasi tim

Semakin efektif koordinasi tim yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa koordinasi yang baik antar anggota tim dan antar divisi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Kejelasan pembagian tugas, kerja sama yang harmonis, serta sinkronisasi antar unit kerja berkontribusi dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan yang optimal.

##### 3. Gaya kepemimpinan transformasional

Semakin efektif gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan teladan yang baik kepada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut :

### 1. Bagi PT Mayekawa Indonesia

- a. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan efektivitas komunikasi internal dengan menciptakan saluran komunikasi yang lebih terbuka dan terstruktur, baik melalui pertemuan rutin, media komunikasi internal, maupun penerapan sistem umpan balik yang jelas antara atasan dan bawahan.
- b. Manajemen diharapkan dapat memperkuat koordinasi tim dengan memperjelas pembagian tugas, meningkatkan kerja sama antar divisi, serta melakukan evaluasi koordinasi secara berkala agar proses kerja dapat berjalan lebih efektif dan efisien.
- c. Perusahaan disarankan untuk mempertahankan serta mengembangkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional melalui program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan, sehingga para pemimpin mampu memberikan motivasi, inspirasi, dan dukungan yang berkelanjutan kepada karyawan.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan peneliti ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau lingkungan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada objek penelitian atau sektor industri yang berbeda agar hasil penelitian memiliki cakupan dan tingkat generalisasi yang lebih luas.

### 3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan rujukan akademik, khususnya dalam pengembangan kajian dan pembelajaran di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan

dapat menjadi bahan pendukung dalam pengembangan kurikulum serta mendorong peningkatan kualitas penelitian mahasiswa yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan pengelolaan sumber daya manusia.

