

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pengujian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan komunikasi yang efektif akan mendorong karyawan bekerja secara optimal.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan berperan dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung secara fisik maupun psikologis berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang akan disampaikan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel, sehingga hasil penelitian dapat lebih merepresentasikan kondisi secara keseluruhan. Selain itu, penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, atau kepuasan kerja, sehingga model penelitian menjadi lebih komprehensif.
2. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada lembaga pembiayaan lain atau sektor yang berbeda agar memungkinkan adanya perbandingan antar sektor.

3. Merujuk pada hasil analisis data yang telah dilakukan, meskipun para karyawan telah merasakan keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan mendapat dorongan semangat dari atasan, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat aspek ini. Keterlibatan aktif karyawan dalam proses kerja akan menciptakan rasa tanggung jawab dan meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan. Dukungan moral dan motivasi dari atasan juga perlu dipertahankan agar semangat kerja karyawan tetap stabil.
4. Perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap persepsi karyawan mengenai tunjangan dan bonus yang diterima. Jika masih terdapat keraguan terhadap kecukupan kompensasi, perusahaan dapat meninjau kembali kebijakan yang ada agar dapat lebih memenuhi ekspektasi serta menunjang kesejahteraan karyawan.
5. Di sisi lain, komunikasi antara manajemen dan karyawan masih perlu ditingkatkan. Perusahaan dapat mengembangkan saluran komunikasi yang lebih terbuka, responsif, dan partisipatif agar informasi tersampaikan dengan lebih efektif dan hubungan kerja menjadi lebih harmonis.
6. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan masih dapat ditingkatkan. Untuk itu, dukungan dalam bentuk pelatihan, pendampingan kerja, serta pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional perlu dipertimbangkan.
7. Dengan perbaikan pada aspek-aspek tersebut, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, kondusif, dan mendukung pertumbuhan kinerja karyawan secara optimal.