

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada penyusunan dan menganalisa data pada penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Gaya kepemimpinan dalam arti adalah seorang pemimpin di dalam sebuah perusahaan yang memiliki ciri tertentu untuk memberikan inspirasi bagi para pengikutnya. Serta mengesampingkan kepentingan pribadi demi tujuan organisasinya, dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi karyawannya agar termotivasi dari dirinya. Seorang pemimpin juga memberikan kebebasan berinovasi bagi para karyawan supaya meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan/instansi.
2. Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan yang baik mendorong keterlibatan karyawan dalam mengambil keputusan dari hasil diskusi bersama, hal ini bisa menghasilkan performa kinerja lebih baik lagi. Gaya kepemimpinan yang komunikatif dan suportif dapat meningkatkan kinerja individu karyawan. Karena dengan adanya Hal ini menciptakan fondasi yang kuat bagi kesuksesan jangka panjang organisasi.
3. Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja membuat kesejahteraan komunikasi dalam hubungan yang harmonis antar karyawan. Yang membuat karyawan merasa nyaman, dihargai, dan didukung di tempat kerja. Ini merupakan salah satu faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan bagi organisasi.

5.2 Saran

Pada hasil penelitian dan analisis data dalam penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ZYX.” terdapat beberapa saran yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dan peneliti di masa mendatang. Berikut adalah beberapa saran berdasarkan temuan penelitian ini:

5.2.1 Bagi Perusahaan

Dari kesimpulan penelitian mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", ada beberapa saran yang bisa diberikan kepada perusahaan:

1. Pemimpin diharapkan untuk melibatkan karyawan dalam proses pengembangan organisasi, berikan kebebasan untuk memberikan pandangan dan ide mengenai tujuan instansi. hal ini bisa menciptakan hubungan kolaborasi yang baik antara pemimpin dan karyawan maupun antar karyawan.
2. Perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja non-fisik mereka baik. Berikan hubungan yang didasarkan pada kepercayaan antara atasan dan karyawan. Kepercayaan ini adalah fondasi dari hubungan kerja yang produktif. Dengan ini lingkungan kerja dapat menciptakan tingkat kinerja yang baik
3. Peneliti menyarankan agar perusahaan/instansi dapat memperkuat gaya kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan dalam perusahaan. gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan tentunya akan berpengaruh terhadap pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih leluasa dalam berinovasi dan pengambilan keputusan, dikarenakan dukungan dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada peneliti untuk penelitian selanjutnya:

1. Untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian, disarankan untuk mempertimbangkan melibatkan sampel yang lebih besar dan variasi konteks organisasi yang lebih luas. Dengan melibatkan berbagai jenis perusahaan dan industri, penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya dapat memperbaiki validitas hasil dengan mengembangkan instrumen pengukuran yang lebih spesifik untuk gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Ini akan membantu dalam mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana variabel-variabel ini memengaruhi kinerja karyawan secara lebih akurat.
3. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan menggunakan metode penelitian yang beragam, seperti studi kasus, wawancara mendalam, atau observasi langsung. Pendekatan ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang dinamika dan konteks di balik hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
4. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi mekanisme mediasi dan moderasi yang mungkin memengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Memahami mekanisme ini dapat membantu dalam mengidentifikasi strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi.