

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, maka penulis menyimpulkan penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPR Araya Arta Kebumen.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada dan sudah terbentuk tidak terlalu berpengaruh kepada kinerja karyawan PT. BPR Araya Arta Kebumen.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak terlalu berpengaruh kepada kinerja karyawan PT. BPR Araya Arta Kebumen.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan

disiplin kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPR Araya Arta Kebumen.

5.2. Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan peneliti – peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini terbatas pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan atau mencari variabel – variabel lain selain variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja sehingga untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel bebas (X) diluar penelitian ini yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti *job burnout*, beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan faktor-faktor lainnya sehingga penelitian tentang kinerja karyawan dapat mencapai kesempurnaan.
2. Responden dalam penelitian ini terbatas hanya pada karyawan PT. BPR Araya Arta Kebumen.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

5.1. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini antara lain:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional semakin tinggi kinerja karyawan. Saran untuk PT. BPR Araya Arta Kebumen adalah agar tetap memperhatikan gaya kepemimpinan transformasional yang terdapat di perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan karakteristik setiap pekerjaan. Sangat disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada aspek gaya kepemimpinan transformasional, seperti bagaimana memotivasi tim, menginspirasi tim, membangun hubungan yang kuat dan mendukung karyawan untuk lebih maju. Semakin baik pemimpin dalam mengarahkan karyawan saat bekerja atau memberikan karyawan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk menyampaikan ide maupun masukan bagi kemajuan perusahaan, menciptakan komunikasi terbuka maka akan tercipta kinerja karyawan yang optimal.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengingat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka PT. BPR Araya Arta perlu fokus kepada faktor-faktor lain yang lebih langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja baik fisik dan non fisik, pengembangan karir, serta pemberian insentif yang berbasis pada hasil kinerja. Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan bisa jadi disebabkan karena budaya organisasi sudah melekat ke budaya kerja sehingga budaya organisasi sudah berkorelasi langsung terhadap budaya kerja yang dimiliki PT. BPR Araya Arta Kebumen. Budaya organisasi perlu ditingkatkan dan ditekankan selaras dengan visi dan misi yang dimiliki perusahaan sehingga budaya organisasi bisa menjadi faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan. Perusahaan juga perlu memperbaiki sistem evaluasi kinerja individu agar memberikan umpan balik yang konstruktif guna pengembangan individu.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. BPR Araya Arta perlu mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung seperti motivasi,

kepuasan kerja dan melakukan peninjauan kembali pendekatan disiplin kerja. Pada penelitian ini, disiplin kerja mungkin bukan faktor yang paling berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu melakukan evaluasi pendekatan yang lebih menyeluruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya pemberian pelatihan, pengembangan karir serta peningkatan komunikasi dan kolaborasi antar tim. Disiplin kerja harus dilihat sebagai bagian dari budaya organisasi yang mendukung perilaku positif, namun tidak selalu menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Disiplin kerja perlu ditingkatkan mengingat tingginya persaingan antar BPR dan perbankan di era saat ini yang sangat ketat. Semua BPR dan perbankan berlomba-lomba memberikan pelayanan kepada nasabah dengan maksimal dan menekankan pelayanan SOP yang lebih baik diatas SOP yang biasanya digunakan di perusahaan lain. Perlu adanya kontribusi partisipasi aktif oleh karyawan sehingga nilai-nilai organisasi dapat dilaksanakan dengan baik.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Araya Arta Kebumen, artinya ketika faktor tersebut meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Perusahaan perlu memperhatikan dan mengintegrasikan ketiga faktor ini dalam strategi pengelolaan

sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan yang baik atas ketiga faktor ini dapat menciptakan sinergi yang mendorong kinerja karyawan yang lebih baik, produktif dan inovatif. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan, budaya organisasi yang mendukung serta peningkatan disiplin kerja harus menjadi prioritas utama dalam pengelolaan karyawan di PT. BPR Araya Arta Kebumen.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada bab-bab terdahulu maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Laa & Susanto, 2023) tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tanoba Lais Manekat penelitian yang dilakukan oleh (Sianipar et al., 2022) tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 33 Batangkuis

dan penelitian yang dilakukan (Anjani Ni Putu Pitri, 2019) terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sari Sedana Denpasar. Ketiga penelitian tersebut mempunyai hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mungkin bukan menjadi faktor penentu utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR Araya Arta Kebumen. Secara teoritis hal ini memberikan wawasan baru bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat bergantung pada berbagai faktor lain, seperti sifat industri dan karakteristik organisasi. Hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa meskipun budaya organisasi adalah elemen penting dalam pengelolaan organisasi, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak selalu terbukti signifikan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan, 2022) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Buana Prakasa menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian di lapangan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Araya Arta bisa jadi bukan menjadi faktor utama meningkat dan menurunnya kinerja karyawan. Karyawan cenderung berfokus pada faktor – faktor lain yang berpengaruh langsung pada kinerja yang dihasilkan seperti gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja baik fisik dan non fisik. Penelitian terdahulu tersebut yang turut mendukung hasil penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Araya Arta Kebumen.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mungkin bukan menjadi faktor penentu utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR Araya Arta Kebumen. Secara teoritis, hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mungkin lebih kompleks daripada yang diperkirakan sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muna & Isnowati, 2022) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. LKM Demak Sejahtera memberikan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam beberapa penelitian terdahulu, disiplin kerja sering kali dianggap sebagai salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, atau bahkan kondisi eksternal mungkin memainkan peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan sangat bergantung pada konteks organisasi.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan dari gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan model integrative dalam teori manajemen kinerja karyawan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh salah satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor organisasi dan individu (Silaen et al., 2021). Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pendekatan yang sesuai dan mencakup gaya kepemimpinan yang inspiratif, budaya organisasi yang kondusif dan disiplin kerja yang tinggi.