

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian yang dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cloud Hosting Indonesia dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai kepemimpinan dapat dilihat dari hasil penilaian terhadap dimensi-dimensinya, terdiri dari *consideration* dan *initiating structure* yang berada pada kategori sangat tinggi. Secara keseluruhan, dimensi *consideration* memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi *initiating structure* memiliki penilaian persepsi paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa efektifitas kepemimpinan pada PT. Cloud Hosting Indonesia hampir seluruhnya sudah sangat efektif.
2. Gambaran mengenai lingkungan kerja dapat dilihat dari hasil penilaian terhadap dimensi-dimensinya, terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang berada pada kategori sangat tinggi. Secara keseluruhan, dimensi lingkungan fisik memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi lingkungan non fisik memiliki penilaian persepsi paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kondusifitas pada PT. Cloud Hosting Indonesia hampir seluruhnya sudah sangat kondusif.
3. Gambaran mengenai kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil penilaian terhadap dimensi-dimensinya, terdiri dari kedisiplinan, kerjasama, kecakapan dan tanggungjawab yang berada pada kategori sangat tinggi. Secara keseluruhan, dimensi tanggungjawab memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi kecakapan memiliki penilaian persepsi paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Cloud Hosting Indonesia hampir seluruhnya sudah sangat tinggi.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kategori lemah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif (baik)

kepemimpinan di PT. Cloud Hosting Indonesia, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Cloud Hosting Indonesia

5. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja di PT. Cloud Hosting Indonesia, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Cloud Hosting Indonesia.
6. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif kepemimpinan dan semakin kondusif lingkungan kerja (secara bersama-sama) di PT. Cloud Hosting Indonesia, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Cloud Hosting Indonesia.

## 5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pada PT. Cloud Hosting Indonesia dapat ditingkatkan melalui aspek pelatihan kepemimpinan, yaitu pembakalan atau pelatihan untuk pengembangan diri yang bertujuan memperluas kapasitas individu dalam menampilkan peran kepemimpinannya pada suatu organisasi yang dipimpinnya. Pelatihan kepemimpinan dianggap penting untuk keberhasilan suatu perusahaan. Sebuah studi yang dilakukan oleh *Center for Creative Leadership* menyatakan bahwa 65 persen perusahaan dengan program pelatihan kepemimpinan yang matang dapat meningkatkan hasil bisnis dibandingkan dengan 6 persen dari perusahaan tanpa program tersebut. Demikian pula, 86% dari perusahaan dengan program pelatihan kepemimpinan merespon dengan cepat perubahan kondisi pasar sementara hanya 52% dari perusahaan yang programnya belum dewasa mampu melakukannya (Ennifer Martineau, Emily Hoole, dan Tracy Patterson, 2019).
2. Lingkungan kerja pada PT. Cloud Hosting Indonesia dapat ditingkatkan melalui kerjasama menciptakan hubungan antar elemen organisasi untuk menghadirkan

lingkungan yang nyaman dan kondusif, salah satunya dengan menciptakan budaya organisasi yang positif antara pimpinan dan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik akan meningkatkan kinerja karyawan (Mathis & Jackson (2011).

3. Kinerja karyawan pada PT. Sari Ater Hotel dan Resort dapat ditingkatkan pada aspek hasil kerja karena hasil kerja berhubungan dengan seberapa baik pekerjaan diselesaikan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk menghasilkan hasil kerja yang baik dibutuhkan kedisiplinan, kerjasama, kecakapan, tanggungjawab, penguasaan serta pengetahuan akan pekerjaan (Hasibuan, 2016). Keberhasilan suatu sistem dalam mencapai peningkatan kinerja karyawan tergantung pada objektivitas penilai, validitas, reabilitas dan metode yang digunakan serta dipengaruhi oleh kriteria-kriteria kinerja yang telah ditetapkan (Maulana, 2015).
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (prestasi kerja) yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) serta kompetensi individu, dukungan organisasi, dukungan manajemen (Simanjuntak, 2011:11), *Self-efficacy*, *coaching* serta faktor *empowerment* (Maharani & Widiyanto, 2017:3), serta lingkungan kerja (Nitisemito, 2015). Oleh karena itu, demikian penulis merekomendasikan agar pimpinan melatih kemampuan *leadership* dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui program pelatihan kepemimpinan agar dapat berkontribusi secara optimala dalam pencapaian tujuan perusahaan.
5. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Maharani & Widiyanto (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi individu, dukungan organisasi, dukungan manajemen (Simanjuntak, 2011:11), *Self-efficacy*, *coaching*, *empowerment* (Maharani & Widiyanto, 2017:3), lingkungan kerja (Nitisemito, 2015). Dengan demikian penulis merekomendasikan agar terciptanya kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk

membangun hubungan yang baik antar semua elemen dilingkungan organisasi demi terciptanya budaya organisasi yang diharapkan.

6. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Dharma (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi, *leadership* serta lingkungan kerja. Dengan demikian penulis merekomendasikan agar pemimpin mampu menghadirkan gaya kepemimpinan yang disukai oleh anggotanya dengan menciptakan budaya serta lingkungan organisasi yang diharapkan oleh semua elemen organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan.