

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik beberapa Kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kepemimpinan visioner di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro cenderung tinggi. Indikator dengan skor tertinggi terdapat pada pemimpin terbuka pada ide-ide baru karyawan. Sedangkan indikator terendah terdapat pada arahan strategis yang jelas diberikan oleh pemimpin. Adapun indikator tertinggi tersebut terdapat pada dimensi *agent of change*, sedangkan indikator terendah terdapat pada dimensi *direction setter*. Selanjutnya, gambaran kepuasan kerja di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro cenderung tinggi. Indikator dengan skor tertinggi terdapat pada keinginan untuk menjaga pekerjaan dengan baik dalam ukuran ingin mempertahankan pekerjaan dalam jangka panjang. Sedangkan indikator terendah terdapat pada kesesuaian kompensasi yang diterima. Kemudian gambaran kinerja karyawan pada PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro juga cenderung tinggi. Indikator dengan skor tertinggi yaitu komitmen terhadap pekerjaan dengan menunjukkan keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sedangkan indikator skor terendah terdapat pada tanggung jawab yaitu mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab. Kedua indikator tersebut sama-sama berada pada dimensi proses kerja.
2. Kepemimpinan Visioner berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Kepemimpinan Visioner dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan untuk PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro dan juga bagi peneliti selanjutnya:

1. Mengenai Kepemimpinan Visioner, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki, terutama terkait dengan konsistensi pemimpin dalam menyampaikan arah strategis. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya:
 - Menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan visioner secara berkala, dengan fokus pada peningkatan kemampuan komunikasi strategis dan penyampaian visi yang menginspirasi.
 - Mendorong para pemimpin untuk lebih aktif menyampaikan visi perusahaan tidak hanya dalam forum resmi, tetapi juga melalui komunikasi informal sehari-hari.
 - Memberikan ruang dan dorongan kepada pimpinan agar terlibat aktif dalam mendukung ide serta inisiatif perubahan dari karyawan, guna menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan progresif sebagaimana karakteristik kepemimpinan visioner (Yukl, 2020).
2. Mengenai Kepuasan kerja, meski Kepuasan kerja terbukti memberikan kontribusi positif terhadap kinerja, masih ada beberapa indikator seperti peluang pengembangan karier yang memerlukan perhatian lebih. Untuk itu, perusahaan disarankan:
 - Memberikan kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan keterampilan teknis dan non-teknis yang sesuai dengan tujuan karier masing-masing individu.
 - Mengoptimalkan mekanisme umpan balik (feedback) untuk memastikan bahwa aspirasi dan kebutuhan karyawan terkait lingkungan kerja, beban tugas, serta work-life balance dapat didengar dan ditindaklanjuti.

3. Mengenai kinerja karyawan, berdasarkan temuan adanya penurunan penjualan dan tingkat keterlambatan yang tinggi, permasalahan utama terletak pada performa SDM yang belum maksimal. Dalam hal ini, perusahaan diharapkan untuk:
 - Merancang dan menerapkan sistem pemantauan kinerja berbasis data, dengan indikator yang mencakup kinerja tugas, perilaku kontekstual, serta perilaku kerja yang kontraproduktif (Koopmans et al., 2014).
 - Memberikan apresiasi dan penghargaan secara konsisten bagi karyawan yang menunjukkan performa unggul dan komitmen tinggi terhadap pekerjaan.
 - Menyediakan program peningkatan kesejahteraan psikologis, seperti pelatihan manajemen stres dan pembinaan motivasi kerja untuk menekan munculnya perilaku negatif di tempat kerja.
4. Peneliti Selanjutnya, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis persepsi responden. Untuk memperkaya wawasan dan memperdalam analisis hubungan antar variabel, disarankan kepada peneliti berikutnya untuk:
 - Menerapkan metode campuran (mixed methods) agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap fenomena yang diteliti.
 - Menambahkan variabel lain sebagai mediator atau moderator, seperti komitmen organisasi (organizational commitment) atau keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance), guna melihat pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan visioner terhadap kinerja.
 - Melakukan penelitian pada perusahaan otomotif lain yang telah menerapkan sistem digitalisasi penuh, sehingga dapat dibandingkan dengan perusahaan yang masih beroperasi secara manual seperti HAKA Auto Bintaro.