

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bi-Ensi Fesyenindo dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa, gambaran kepemimpinan transformasional CV Bi-Ensi Fesyenindo dari tanggapan karyawan dengan 165 responden mencapai skor 18.066 berada pada kriterium cukup baik dan tanggapan dari manajer dan supervisor dengan 23 responden mencapai skor 2.734 berada pada kriterium baik. Dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi menurut persepsi karyawan yaitu *idealized influence* (pengaruh ideal) dengan skor 5.165 atau sebesar 74,5% dan *individual consideration* (pertimbangan individu) menurut persepsi manajer dan supervisor dengan skor 794 atau sebesar 82,2%. Sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah yaitu *intellectual stimulan* (stimulasi intelektual) dengan skor 3.432 atau sebesar 74,3% menurut persepsi karyawan dan skor 518 atau sebesar 80,4% menurut persepsi manajer dan supervisor. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional CV Bi-Ensi Fesyenindo sudah cukup baik dan sesuai dengan kepentingan perusahaan.
2. Hasil penelitian menyatakan bahwa, gambaran lingkungan kerja CV Bi-Ensi Fesyenindo dari tanggapan karyawan dengan 165 responden mencapai skor 10.882 berada pada kriterium sedang dan tanggapan dari manajer dan supervisor dengan 23 responden mencapai skor 1.741 berada pada kriterium cukup kondusif. Dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi yaitu lingkungan kerja fisik dengan skor 5.894 atau sebesar 63,8% menurut persepsi karyawan dan skor 942 atau sebesar 73,1% menurut persepsi manajer dan supervisor. Sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah yaitu lingkungan kerja sosial dengan skor 4.988 atau sebesar 61,7% menurut persepsi karyawan dan skor 799 atau sebesar 70,9% menurut persepsi manajer

dan supervisor. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja CV Bi-Ensi Fesyenindo sudah cukup kondusif untuk menunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Hasil penelitian menyatakan bahwa, gambaran kinerja karyawan CV Bi-Ensi Fesyenindo dari tanggapan karyawan dengan 165 responden mencapai skor 14.853 berada pada kriterium tinggi dan tanggapan dari manajer dan supervisor dengan 23 responden mencapai skor 2.367 berada pada kriterium sangat tinggi. Dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi yaitu *interpersonal effectiveness* (efektivitas interpersonal) dengan skor 4.642 atau sebesar 80.4% menurut persepsi karyawan dan skor 740 atau sebesar 91,9% menurut persepsi manajer dan supervisor. Sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah yaitu *quantity of work performed* (kuantitas kerja) dengan skor 2.742 atau sebesar 79,1% menurut persepsi karyawan dan skor 439 atau sebesar 90,9% menurut persepsi manajer dan supervisor. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV Bi-Ensi Fesyenindo sudah tinggi dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar 48,7%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.
5. Hasil penelitian menyatakan bahwa, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 26,4%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin kondusif pula kinerja karyawan tersebut.
6. Kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 48,6% dan tingkat korelasinya yaitu sebesar 0,697 dengan

kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

7. Kepemimpinan transformasional dengan lingkungan kerja mempunyai hubungan atau korelasi positif. Besarnya hubungan kepemimpinan transformasional dengan lingkungan kerja, yakni sebesar 69,3%.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pelaksanaan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

1. Kepemimpinan transformasional CV Bi-Ensi Fesyenindo pada aspek *idealized influence* (pengaruh ideal) dapat ditingkatkan pada pemimpin harus mampu mempercayai pemimpinnya dengan baik, pemimpin harus dapat membujuk karyawan untuk lebih mementingkan kepentingan perusahaan, pemimpin harus dapat membuat karyawan merasa tenang dalam menghadapi masalah, pemimpin harus dapat dijadikan contoh oleh karyawan dan pemimpin harus dapat dijadikan teladan bagi karyawannya, aspek *insprirational motivation* (motivasi inspirasional) dapat ditingkatkan pada pemimpin harus menyampaikan tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan, pemimpin harus dapat mengajarkan karyawan harus dapat belajar dari setiap kesalahan, pemimpin harus mampu membangun kepercayaan diri karyawan dan pemimpin harus dapat memberikan pandangan baru dalam menghadapi permasalahan, aspek *intellectual simultan* (stimulasi intelektual) dapat ditingkatkan dengan cara pemimpin harus memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan caranya sendiri, pemimpin harus dapat menampung pendapat karyawan untuk menghasilkan mufakat dalam forum rapat dan pemimpin harus dapat memnerikan jalan keluar terhadap masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan dan untuk aspek *individual consideration* (pertimbangan individu) dapa ditingkatkan dengan pememimpin memberikan pelatihan pada karyawan,

pemimpin selalu memberikan kesempatan belajar pada setiap karyawan, pemimpin harus dapat memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik, pemimpin harus dapat memberikan perhatian pada karyawan dan pemimpin harus dapat menghargai setiap masukan dari karyawan sehingga pemimpin dapat mendorong karyawan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam menghadapi berbagai masalah dalam pekerjaan.

2. Lingkungan kerja CV Bi-Ensi Fesyenindo dapat ditingkatkan pada aspek lingkungan kerja fisik dengan cara pemimpin memberikan ruang kerja yang luasnya memadai, kebisingan ditempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, kondisi penerangan, sirkulasi udara, keamanan ditempat kerja dan kenyamanan suhu di ruang kerja, sedangkan pada aspek lingkungan kerja sosial dengan cara pemimpin dapat memberikan perintah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karyawan harus kompak dalam bekerja sama dengan rekan kerja, karyawan harus bisa berdiskusi dengan sesama rekan kerja, sesama rekan kerja harus saling memberikan motivasi dalam melakukan pekerjaan, pemimpin harus dapat memberikan arahan pada karyawan, pemimpin harus selalu mengawasi pekerjaan karyawan sehingga dapat menciptakan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri baik pada sesama rekan kerja ataupun pemimpin dengan karyawan. Sehingga akan terjalin suasana yang kondusif dan nyaman dalam melakukan pekerjaan.
3. Kinerja karyawan CV Bi-Ensi Fesyenindo dapat ditingkatkan pada aspek *quality of work* (kualitas kerja) dengan memperhatikan ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaannya, pada aspek *quantity of work performed* (kuantitas kerja) dapat ditingkatkan dengan cara memberikan dorongan pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, pada aspek *interpersonal effectiveness* (efektivitas interpersonal) dapat ditingkatkan dengan cara memberikan kesempatan pada sesama karyawan untuk selalu berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dan pada aspek *competencies* (kompetensi) dapat ditingkatkan dengan cara mendorong karyawan untuk dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya.

4. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dalam peningkatan kinerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar pemimpin baik pada level supervisor ataupun manajer harus tetap bekerja sesuai dengan *job description*. Serta diharapkan agar seorang pemimpin harus mampu menciptakan misi, visi dan mengembangkan strategi dengan kekuasaannya untuk mempengaruhi karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.
5. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan terus memperbaiki dan meningkatkan lingkungan kerja di perusahaan, dengan memiliki lingkungan yang selalu bersih, rapi dan masing-masing karyawan memiliki konsistensi dan disiplin dalam bekerja sehingga mampu mendukung tingkat efisiensi dan kinerja yang tinggi di perusahaan.
6. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dalam peningkatan kinerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan menjaga dan meningkatkan pelaksanaan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang sudah terbentuk demi mewujudkan tujuan perusahaan
7. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar dalam melakukan penelitian mengenai kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja dengan indikator serta objek yang berbeda.