

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Gambaran kepemimpinan lintas budaya berdasarkan dimensi karakter dasar manusia, fokus tanggungjawab, hubungan dengan lingkungan, aktivitas, waktu, dan ruang berada pada kategori tinggi. Dengan demikian secara umum efektivitas kepemimpinan lintas budaya di PT. Hans Jaya Utama dalam kategori tinggi yang berarti efektif.
2. Gambaran kinerja karyawan berdasarkan dimensi kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan bekerjasama seluruhnya berada pada kategori tinggi. Dengan demikian secara umum kinerja karyawan di PT. Hans Jaya Utama dalam kategori tinggi.
3. Kepemimpinan lintas budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki interpretasi hubungan sangat kuat. Hubungan antar variabel berjalan satu arah, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan atau penurunan di satu variabel maka akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan di satu variabel lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas merujuk kepada skor rata-rata setiap ukuran. Saran yang dikemukakan mengacu kepada ukuran yang memiliki rata-rata terendah diantara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut, saran yang dapat dikemukakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Indikator karakter dasar manusia dalam Variabel Kepemimpinan Lintas Budaya (X) memperoleh rata-rata paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Indikator ini dapat ditingkatkan dengan cara menjalin hubungan dan melakukan interaksi non-formal lebih sering dengan karyawan guna mengetahui dan menilai karakteristik karyawan dengan baik agar komunikasi

dan pencapaian tujuan perusahaan dapat dilaksanakan dengan tepat. Pimpinan juga dapat mengoptimalkan kompetensi yang dimilikinya dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi.

2. Indikator keandalan dalam Variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh skor rata-rata paling rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Indikator keandalan/waktu yang dihasilkan yang dimaksud dalam indikator ini mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pengarahan kepada karyawan, serta membuat target-target kerja dan rentang waktu pengerjaan agar karyawan mampu mengikuti arahan pimpinan, serta memiliki kesadaran atas tanggungjawabnya, pekerjaan juga dapat terselesaikan dengan benar dan tepat sesuai target waktu yang telah ditentukan.
3. Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih mendalam mengenai kepemimpinan lintas budaya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan responden yang lebih banyak, karena topik mengenai kepemimpinan lintas budaya belum terlalu banyak diteliti. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menambah variabel X_1 , X_2 dan Y sesuai dengan teori. Sehingga pembahasan mengenai kepemimpinan lintas budaya dan kinerja karyawan akan menjadi lebih luas lagi.