

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis PLS, untuk menguji pengaruh beberapa variabel terhadap Kinerja Karyawan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi memiliki nilai p-value sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\alpha=0,05$) yang berarti bahwa kepemimpinan yang efektif dapat membentuk nilai, norma, dan praktik kerja yang dianut dalam organisasi, sehingga menciptakan budaya organisasi yang kuat dan kondusif.
- b. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-value sebesar 0,040, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\alpha=0,05$) yang berarti bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan arahan, motivasi, serta dukungan yang mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.
- c. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-value sebesar 0,049, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\alpha=0,05$) yang berarti bahwa budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan loyalitas, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

- d. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi memiliki nilai p-value sebesar 0,040, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) yang berarti bahwa kepemimpinan yang efektif membentuk budaya organisasi yang baik, yang pada gilirannya berperan dalam meningkatkan semangat kerja, keterlibatan, dan produktivitas karyawan.

5.2 Saran

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, antara lain :

1. Perusahaan sebaiknya mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada keterampilan manajerial, tetapi juga pada pembentukan budaya organisasi yang kuat. Pemimpin di semua tingkatan harus dibekali dengan kemampuan untuk membangun nilai-nilai organisasi yang dapat mendorong motivasi dan produktivitas karyawan.
2. Budaya organisasi yang positif sebaiknya diperkuat melalui komunikasi yang jelas, penerapan nilai-nilai perusahaan secara konsisten, serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan perilaku kerja sesuai dengan budaya organisasi. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas budaya organisasi dalam mendukung kinerja karyawan.

3. Karyawan sebaiknya diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan budaya organisasi. Dengan keterlibatan aktif karyawan, mereka akan merasa lebih memiliki perusahaan dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya.
4. Perusahaan sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi, kerja sama tim, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Lingkungan kerja yang positif akan memperkuat budaya organisasi dan membantu karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal