

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS), maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan berarti semakin baik kepemimpinan (dalam hal kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, bertanggung jawab, mengendalikan bawahan, dan mengendalikan emosi), semakin tinggi pula kinerja tim produksi.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tim produksi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja (hubungan antar rekan, fasilitas kerja, dan suhu udara yang nyaman) akan meningkatkan kinerja karyawan

5.2 Saran

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan akan berdampak langsung pada pencapaian target produksi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengembangkan kompetensi kepemimpinan mandor melalui pelatihan keterampilan komunikasi, motivasi, pengambilan keputusan, dan pengendalian emosi. Pendekatan

kepemimpinan yang selaras dengan karakteristik karyawan akan membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif.

karyawan akan membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif.

2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif meskipun tidak sekuat kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan tetap penting untuk diperhatikan. Perusahaan perlu memperhatikan suasana kerja karyawan, hubungan antar rekan kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan. Perusahaan dapat melakukan outing, rekreasi bersama sebagai upaya agar hubungan antar karyawan semakin membaik. Sebagai pemimpin juga perlu menjaga komunikasi dengan bawahannya, dengan melakukan komunikasi yang intens, *briefing* di setiap pagi tidak hanya akan berdampak pada komunikasi yang jelas tapi juga adanya hubungan yang lebih baik dibangun di tempat kerja.
3. Manajemen disarankan untuk menerapkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan dengan melibatkan karyawan dalam proses evaluasi tersebut. Pendekatan partisipatif ini dapat meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab, dan komitmen karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sekaligus menjadi sarana untuk mengidentifikasi kendala lapangan lebih cepat.
4. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja, agar diperoleh

gambaran yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.