

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan selesainya penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan keterkaitan antar variabel independen, dependen, dan moderasi dengan rincian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang aktif berkomunikasi pada setiap karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan semangatnya memiliki kaitan erat dengan pencapaian kinerja yang lebih optimal.
2. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi target yang diberikan oleh pimpinan akan menentukan tingginya tingkat stres yang dialami, sehingga akan menurunkan kinerja dari karyawan tersebut.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan yang berorientasi kepada semua kepentingan karyawan dalam memperhatikan tugas pokok dan fungsi dengan teliti dan cermat dapat meningkatkan kinerja dari setiap karyawan.
4. Komitmen organisasi dapat memoderasi secara positif signifikan antara pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Ketulusan yang diberikan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan respon positif yang berdampak pada kinerja karyawan.

5. Komitmen organisasi dapat memoderasi secara positif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Setiap karyawan mengerjakan tugas dan perintah pimpinan dengan tulus akan mengurangi tekanan, stres kerja, dan rasa lelah yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.
6. Komitmen organisasi dapat memoderasi secara positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kemauan bekerja yang tinggi dari para karyawan akan berdampak dalam membentuk budaya positif di lingkungan organisasi dan meningkatnya kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan pelaksanaan penelitian ini, peneliti memiliki beberapa saran yang terdiri dari:

1. Dalam penelitian ini, *loading factor* terbesar yang memengaruhi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah motivasi inspirasi. Jadi, disarankan kepada para pimpinan organisasi untuk lebih sering memberikan arahan ataupun masukan yang dapat memotivasi para karyawan, sehingga kinerja dapat menjadi lebih baik lagi.
2. *Loading factor* terbesar yang memengaruhi beban kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah target yang harus dicapai. Pimpinan organisasi diharapkan bisa menerapkan strategi seperti rotasi tugas atau penambahan sumber daya manusia pada bagian-bagian yang memang memiliki beban kerja tinggi, sehingga hal tersebut dapat mengurangi kelelahan fisik, mental, maupun tingkat stres yang dirasakan oleh para karyawan.

3. *Loading factor* terbesar yang memengaruhi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah pimpinan yang berorientasi kepada semua kepentingan karyawan dalam memperhatikan tugas pokok dan fungsi dari setiap karyawan dengan teliti dan cermat. Pimpinan organisasi diharapkan dapat lebih memahami setiap kebutuhan dan masalah yang dialami karyawan, hal ini dapat membantu memudahkan pekerjaan dan nantinya meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.
4. Sedangkan *loading factor* terbesar yang memengaruhi moderasi komitmen organisasi antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja adalah kemauan bekerja dari para karyawan. Pimpinan organisasi diharapkan dapat memperhatikan kesejahteraan dari setiap karyawan seperti memberikan penghargaan atau bonus, sehingga karyawan merasa puas dan memiliki kemauan bekerja dengan tulus, hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja dari karyawan.
5. *Loading factor* terbesar yang memengaruhi moderasi komitmen organisasi antara beban kerja terhadap kinerja adalah kemauan bekerja dari para karyawan. Pimpinan organisasi diharapkan dapat memperhatikan setiap karyawan dalam hal beban kerja agar tidak ada karyawan yang merasakan tingkat stres dan rasa lelah berlebih, sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, dengan adanya karyawan yang bekerja secara tulus maka kinerjanya juga akan meningkat.
6. *Loading factor* terbesar yang memengaruhi moderasi komitmen organisasi antara budaya organisasi terhadap kinerja adalah kemauan bekerja dari para

karyawan. Pimpinan organisasi diharapkan lebih memerhatikan budaya kerja yang terjadi di lingkungan organisasi melalui program pembiasaan perilaku kerja, penegakan disiplin, dan penghargaan terhadap karyawan yang konsisten menerapkan nilai-nilai tersebut. Ketika budaya dan lingkungan kerja positif sudah terbentuk maka karyawan juga akan semakin tulus dan semangat dalam bekerja, sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja dari setiap karyawan.