

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berlandaskan analisis data serta pembahasan yang sudah dijabarkan, penelitian ini menghasilkan beberapa simpulan pokok mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja *crew freelance* PT Maha Perkasa Indo, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan transformasional diterapkan Project Manager di PT Maha Perkasa Indo berpengaruh terhadap kinerja *crew freelance* dalam pelaksanaan event. Pengaruh ideal yang ditunjukkan oleh Project Manager tercermin dari kemampuannya dalam menjadi sosok pemimpin yang dapat diteladani, dipercaya, dan dijadikan panutan oleh seluruh *crew freelance*. Project Manager tidak hanya memberikan arahan teknis, namun menampilkan integritas, dedikasi, profesionalisme tinggi dalam setiap tahapan pelaksanaan event, sehingga *crew freelance* termotivasi untuk meniru dan mempertahankan standar kerja yang sama. Keteladanan yang ditunjukkan secara konsisten oleh pemimpin membentuk rasa hormat serta kepercayaan mendalam dari *crew*, mendorongnya untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan komitmen. Selain itu, Project Manager juga mampu menginspirasi *crew freelance* untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan tim dan keberhasilan event secara keseluruhan. Sikap dan perilaku pemimpin yang mencerminkan nilai-nilai positif tersebut secara langsung membentuk budaya kerja yang

berorientasi pada kualitas dan keunggulan, sehingga kinerja crew freelance dapat terwujud secara optimal dalam setiap pelaksanaan event.

2. Iklim organisasi di PT Maha Perkasa Indo berpengaruh terhadap kinerja crew freelance dalam pelaksanaan event, khususnya melalui terbentuknya kerja sama yang solid dan inklusivitas yang dirasakan oleh seluruh anggota tim. Kerja sama yang terjalin antar crew freelance maupun antara crew dengan Project Manager menciptakan sinergi yang kuat dalam menghadapi berbagai tantangan dan tekanan yang muncul selama pelaksanaan event berlangsung. Setiap anggota tim saling mendukung, berbagi tanggung jawab, dan melengkapi satu sama lain selaras pada peran serta keahlian, maka pekerjaan mampu diselesaikan efektif serta efisien. Inklusivitas yang terbangun dalam lingkungan kerja PT Maha Perkasa Indo juga memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja crew freelance, tiap seseorang merasa diterima, dihargai, diperlakukan secara setara tanpa melihat latar belakang maupun pengalaman kerja. Rasa keterlibatan yang dirasakan oleh seluruh crew freelance mendorong mereka untuk berkontribusi secara maksimal, mengeluarkan potensi terbaik, serta menjaga kekompakan tim dalam setiap situasi kerja. Dengan adanya iklim organisasi yang mengedepankan kerja sama dan inklusivitas, crew freelance mampu membangun hubungan kerja yang harmonis, saling percaya, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama, sehingga kinerja crew freelance dapat tercapai secara optimal dalam pelaksanaan event.

5.2 Saran

Berlandaskan temuan, ada beberapa saran yang mampu diberi ke perusahaan menjadi upaya untuk mempertahankan sekaligus menaikkan kualitas kepemimpinan, iklim organisasi, dan kinerja crew freelance secara berkelanjutan.

1. Mempertahankan dan memperkuat gaya kepemimpinan transformasional, khususnya dalam aspek keteladanan dan pengaruh ideal yang ditunjukkan oleh project manager. Pemimpin yang mampu menjadi figur panutan, menjunjung tinggi integritas, serta konsisten dalam tindakan dan ucapan akan lebih mudah menginspirasi *crew freelance* untuk bekerja dengan benar serta bertanggungjawab. Karenanya, perusahaan disarankan untuk membiasakan briefing sebelum kegiatan dan evaluasi singkat setelah kegiatan, sehingga pola kepemimpinan yang berorientasi pada keteladanan tersebut dapat secara langsung mendorong *crew freelance* untuk menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, teliti, dan konsisten di setiap pelaksanaan event.
2. Menjaga dan mengembangkan iklim organisasi yang berorientasi pada kerja sama dan inklusivitas dalam setiap tahapan pelaksanaan event. Lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi aktif, pembagian peran yang adil, serta penerimaan terhadap seluruh crew tanpa memandang latar belakang atau pengalaman akan membentuk situasi kerja kondusif. Iklim organisasi demikian secara tidak langsung mendorong setiap crew freelance untuk berkontribusi secara optimal, bekerja dengan standar yang tinggi, dan menjaga kualitas hasil kerja mereka, karena merasa dihargai, dilibatkan, dan memiliki tanggung jawab yang setara dalam keberhasilan tim.

3. Bagi peneliti berikutnya berminat menelaah topik sama, direkomendasikan meluaskan cakupan studi dengan menambah variabel lainnya berpeluang mengendalikan kinerja *crew freelance*, berupa dorongan kerja, komitmen organisasi, atau kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya mampu mempertimbangkan penggunaan objek penelitian yang lebih beragam, misalnya pada perusahaan event organizer skala lebih besar atau lintas kota, guna meningkatkan generalisabilitas temuan. Pengembangan instrumen penelitian yang lebih spesifik terhadap karakteristik pekerja lepas juga dapat menjadi kontribusi metodologis yang berarti untuk pengembangan ilmu manajemen SDM.