

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan di dalam perusahaan, melalui pengambilan keputusan yang baik, pemberian motivasi yang konsisten kepada karyawan, serta pengendalian dan pengarahan bawahan yang efektif, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.
2. Komunikasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
Semakin baik komunikasi yang diimplementasikan di dalam perusahaan, melalui penerapan proses komunikasi yang intens, efektif, serta mengakomodasi kemampuan karyawan dalam memahami informasi dan mengikuti arahan, maka semakin meningkat kinerja karyawannya.
3. Kompensasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
Semakin baik sistem kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan untuk karyawan, dari segi gaji, insentif, bonus, dan asuransi, maka semakin tinggi kinerja karyawannya.

4. Kepemimpinan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawannya, dan kinerjanya juga akan semakin meningkat.
5. Komunikasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Semakin lancar alur komunikasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawannya, dan kinerja karyawannya juga akan semakin tinggi.
6. Kompensasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Semakin layak kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawannya, dan semakin meningkat juga kinerja karyawan tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, saran dan masukan yang dapat disampaikan oleh penulis sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan penerapan kepemimpinan dalam aspek kemampuan mengambil keputusan. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan pendekatan yang selalu berbasis data dan fakta lapangan, mempertimbangkan semua risiko, dan melibatkan tim dalam proses penentuan keputusan. Apabila kepemimpinan dalam aspek ini dapat terus ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan penerapan komunikasi dalam aspek tingkat pemahaman pesan. Hal ini dapat dilakukan dengan

cara menerapkan standarisasi pesan yang memastikan bahwa informasi penting selalu disampaikan dengan jelas dan tanpa basa-basi, memanfaatkan berbagai saluran komunikasi yang tersedia agar koordinasi bisa dilakukan kapan saja, serta selalu memberikan kesempatan untuk umpan balik atau komunikasi dua arah. Dengan memastikan semua pihak memahami informasi yang diperlukan, kinerja karyawan akhirnya juga akan meningkat.

3. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan penerapan kompensasi dalam aspek bonus. Hal ini dapat dilakukan dengan mempertimbangkan pengadaan sistem bonus untuk menghargai karyawan-karyawan yang telah memberikan kontribusi besar kepada perusahaan. Bonus tersebut harus diberikan secara tepat waktu, adil, transparan, dan juga didasarkan pada sistem yang jelas. Apabila kompensasi dapat ditingkatkan dalam aspek bonus, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
4. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam aspek pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan pengembangan karier, apresiasi atau penghargaan atas prestasi yang mereka berhasil capai, dan mengadakan survei kepuasan karyawan secara berkala untuk mendapatkan umpan balik dan kritik mengenai apa yang bisa diperbaiki di dalam perusahaan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan juga akan cenderung tinggi.
5. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan dalam aspek ketepatan waktu. Hal ini dapat dilakukan dengan memfasilitasi

pelatihan manajemen waktu, menerapkan kebijakan *reward* dan *punishment* untuk mendorong kedisiplinan, serta mengevaluasi kembali pembagian beban kerja yang diberikan kepada karyawan, untuk memastikan bebannya tidak berlebih dan sesuai. Apabila kinerja karyawan meningkat, maka tujuan dan target perusahaan akan bisa tercapai.

6. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian ini dengan cara menggunakan faktor-faktor lain yang juga diduga berhubungan erat dengan tingkat kinerja karyawan, seperti beban kerja, motivasi kerja, atau lingkungan kerja. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek studi pada sektor industri lain, untuk menambahkan temuan mengenai faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.