

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin otoriter gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin rendah kinerja karyawan yang dihasilkan.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, budaya organisasi yang suportif, serta komunikasi yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 92% dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 IMPLIKASI TEORI

Implikasi teori mengacu pada bagaimana hasil penelitian dapat memperkaya atau mengembangkan teori yang telah ada.

Berdasarkan isi dokumen yang ditemukan, penelitian ini berkontribusi terhadap teori kepemimpinan dan budaya organisasi dengan menegaskan bahwa :

1. hasil penelitian ini memperkuat teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai motivator yang mampu memengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini mendukung relevansi teori kepemimpinan dalam konteks organisasi modern.
2. penelitian ini memberikan penguatan terhadap teori budaya organisasi yang menekankan bahwa budaya organisasi merupakan faktor internal yang dapat membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif. Oleh karena itu, budaya organisasi tidak hanya menjadi identitas perusahaan, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme pengendali sosial dalam organisasi.
3. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan model hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan melalui

budaya organisasi sebagai variabel mediasi. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga dapat terjadi secara tidak langsung melalui pembentukan budaya organisasi yang positif. Hal ini memperkuat teori perilaku organisasi yang menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan akan lebih optimal apabila didukung oleh budaya organisasi yang kuat.

5.3 IMPLIKASI TERAPAN

Implikasi terapan merupakan manfaat praktis dari hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajerial di perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang, maka terdapat beberapa implikasi terapan yang dapat dijadikan rekomendasi bagi pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Perbaiki Pola Kepemimpinan dalam Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter dapat menurunkan semangat kerja serta produktivitas karyawan. Dengan demikian, pihak manajemen PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang perlu melakukan evaluasi terhadap pola kepemimpinan yang diterapkan, serta mendorong pemimpin atau supervisor untuk lebih

mengembangkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan mampu memberikan motivasi kepada karyawan.

2. Penguatan Budaya Organisasi yang Positif

Penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang baik, serta nilai-nilai organisasi yang kuat terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan serta memperkuat budaya organisasi yang suportif, misalnya melalui peningkatan kerja sama tim, keterbukaan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, serta pembentukan nilai kerja yang konsisten.

5.4 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai gaya kepemimpinan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran bagi Pimpinan/Instansi

Pimpinan diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif dengan meningkatkan komunikasi, memberikan arahan yang jelas, serta bersikap terbuka terhadap saran dan masukan dari karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

2. Saran bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kerja sama, kedisiplinan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu, karyawan juga diharapkan lebih aktif dalam menyampaikan ide maupun masukan yang bersifat membangun demi kemajuan organisasi.

3. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk Menambah variabel lain yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, atau kinerja karyawan.