

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan pembahasan dan analisis, maka selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini H_1 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Braja Mukti Cakra. Oleh sebab itu budaya organisasi sangatlah berpengaruh bagi para karyawan PT. Braja Mukti Cakra agar kinerjanya meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pratini & Utama, 2016), (Jamaluddin, Rudi S., 2017) dan (Yudha, 2018) Semakin terorganisirnya budaya organisasi akan membantu perkembangan pemberdayaan karyawan dan rasa percaya pada pihak manajemen sehingga berhubungan dengan motivasi kerja yang tinggi serta mampu meningkatkan kinerja para pegawai. Budaya organisasi yang dimaksud dalam hal ini harus memberi kesempatan bagi karyawan untuk berpikir kreatif, memiliki kebebasan dalam bekerja dan memiliki kontrol terhadap pekerjaannya.
2. Hasil penelitian ini H_2 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Braja Mukti Cakra. Hasil uji ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mondiani, 2012) dan (Army, Dedi, 2017). Oleh karena itu pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan digunakan untuk bawahan karena gaya kepemimpinan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Dari hasil uji F H_3 yang menyatakan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan

Transformasional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Braja Mukti Cakra. Hal ini juga menjelaskan bahwa, jika budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional dilakukan dengan baik maka kinerja di PT. Braja Mukti Cakra akan ikut meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rivai, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa masukan yang bermanfaat untuk pimpinan PT. Braja Mukti Cakra dalam menentukan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan kinerja karyawan dimasa yang akan datang yakni sebagai berikut:

1. Untuk kedepannya agar lebih meningkatkan lagi budaya organisasi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Dengan cara orientasi dalam tim bagaimana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim untuk saling mendukung kerja sama seperti pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan sanksi bagi yang melanggar aturan, begitu juga halnya dengan insentif atau gaji dalam menciptakan kebersamaan dan ketulusan dalam bekerja.
2. PT. Braja Mukti Cakra perlu memperhatikan dan memperbaiki gaya kepemimpinan transformasional pimpinan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan cara memperhatikan dimensi gaya kepemimpinan transformasional seperti rasa bangga, kagum, percaya, memotivasi, menginspirasi, sebagai pelatih dan sebagainya. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.
3. Untuk meningkatkan kualitas/mutu pekerjaan, karyawan perlu diadakan pelatihan dan pengembangan serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan untuk frekuensi tingkat kesalahan yang pernah dibuat oleh karyawan sebaiknya dilakukan tindakan koreksi dan perbaikan agar tidak terjadi kesalahan di masa mendatang.