

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagi Kopi Cabang Pekayon Bekasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagi Kopi Cabang Pekayon Bekasi. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan yang diterapkan belum mampu memberikan arahan dan dukungan yang memadai kepada karyawan, serta belum menciptakan rasa keterlibatan yang optimal dalam proses kerja.
2. Secara parsial, variabel Motivasi Kerja juga tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagi Kopi Cabang Pekayon Bekasi. Hal ini disebabkan oleh sistem insentif yang kurang optimal dan tidak konsisten, sehingga karyawan merasa kurang dihargai atas kontribusinya dalam pekerjaan.
3. Secara parsial, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagi Kopi Cabang Pekayon Bekasi. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan didukung oleh hubungan kerja yang harmonis menjadi faktor penting dalam mendorong produktivitas dan semangat kerja karyawan.

4. Secara simultan, variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bagi Kopi Cabang Pekayon Bekasi. Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar $32,414 > F_{tabel}$ sebesar 2,95 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dari itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa secara simultan ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil pelaksanaan penelitian ini, terdapat sejumlah kendala yang dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya untuk memperoleh hasil yang lebih optimal. Penulis menyadari bahwa masih terdapat aspek-aspek yang belum sempurna dan perlu pembenahan. Beberapa keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Jumlah responden yang ada hanya sebanyak 32 karyawan dari Bagi Kopi Cabang Pekayon. Karena hanya berasal dari satu cabang, hasil penelitian ini belum bisa mewakili seluruh karyawan Bagi Kopi.
2. Nilai konstanta sebesar -0,409 dengan signifikansi 0,917. Ketika gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan diperkirakan juga bernilai negatif, yang tidak logis secara praktis. Selain itu, nilai signifikansinya melebihi 0,05, sehingga konstanta tidak berpengaruh secara statistik. Hal ini menjadi keterbatasan dalam model regresi dan perlu diperhatikan untuk pengembangan model selanjutnya.

3. Penelitian hanya mengkaji tiga variabel: gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Padahal, faktor lain seperti budaya organisasi, sistem reward, kepuasan kerja, atau kompetensi individu juga bisa turut memengaruhi kinerja karyawan, namun belum tercakup dalam penelitian ini.

5.3 Saran

Berdasarkan Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, diharapkan temuan yang diperoleh dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, terutama bagi peneliti selanjutnya serta manajemen Bagi Kopi Cabang Pekayon Bekasi. Maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Disarankan agar pimpinan atau kepala toko lebih aktif dalam menjalin komunikasi terbuka dengan karyawan, memberikan umpan balik secara berkala, serta mampu memberikan motivasi dan dukungan moral, terutama ketika karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi.
 - b. Disarankan perusahaan untuk mulai merancang jalur pengembangan karir yang jelas dan transparan bagi karyawan. Dengan adanya jenjang karir yang dapat dicapai berdasarkan kinerja dan pengalaman, diharapkan motivasi kerja karyawan dapat meningkat.
 - c. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong komunikasi dua arah yang terbuka dan saling menghargai. Upaya ini dapat

dilakukan melalui diskusi kelompok rutin, fasilitas penyampaian saran dan keluhan secara terbuka.

- d. Disarankan agar perusahaan memberikan ruang partisipasi yang lebih luas bagi karyawan, seperti dengan membentuk kelompok diskusi kecil atau forum evaluasi kerja yang rutin. Partisipasi aktif dalam pemecahan masalah diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, kepemilikan, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat menggali lebih dalam faktor-faktor lain di luar Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, maupun sistem reward and punishment agar dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian berikutnya dapat lebih kaya secara keilmuan dan memberikan kontribusi lebih besar terhadap pengembangan manajemen SDM