

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan pendekatan PLS-SEM serta pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pola kepemimpinan yang diterapkan di PT Humpus Transportasi Kimia belum mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang ada masih perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan harapan karyawan agar lebih efektif dalam memotivasi serta mengarahkan produktivitas kerja.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menegaskan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang telah tertanam kuat dalam perusahaan menjadi faktor kunci yang mendorong produktivitas, loyalitas, tanggung jawab, serta efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi yang kondusif merupakan pilar utama dalam meningkatkan kinerja di lingkungan perusahaan.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun secara deskriptif kondisi lingkungan kerja dinilai cukup baik, namun belum terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menandakan bahwa aspek lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial, masih memerlukan peningkatan agar dapat lebih optimal dalam mendukung performa karyawan

5.2. Saran

Berdasarkan hasil Penelitian dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa saran sebagai berikut

1. Perbaiki gaya kepemimpinan. Manajemen, khususnya bagian SDM, perlu melakukan evaluasi terhadap pendekatan kepemimpinan yang diterapkan. Pengembangan program pelatihan kepemimpinan berbasis komunikasi dua arah, empati, serta partisipasi aktif akan membantu meningkatkan hubungan antara atasan

dan bawahan. Dengan pendekatan ini, gaya kepemimpinan dapat lebih sesuai dengan karakteristik karyawan dan tuntutan operasional perusahaan.

2. Penguatan budaya organisasi. Budaya organisasi yang sudah terbukti berpengaruh signifikan perlu terus diperkuat melalui internalisasi nilai-nilai inti perusahaan secara konsisten. Program penguatan budaya dapat dilakukan melalui pelatihan budaya kerja, keteladanan pimpinan, serta integrasi nilai budaya ke dalam evaluasi kinerja. Dengan demikian, budaya organisasi akan semakin mampu mendorong terciptanya perilaku kerja yang produktif, disiplin, dan selaras dengan visi perusahaan.
3. Peningkatan lingkungan kerja. Meskipun lingkungan kerja belum terbukti signifikan memengaruhi kinerja, perusahaan tetap perlu melakukan pembenahan, khususnya pada aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, suhu ruang kerja, serta kebersihan lingkungan. Selain itu, penting untuk memperhatikan aspek psikologis dan sosial, seperti menciptakan rasa adil, penghargaan, serta dukungan yang lebih baik dari manajemen agar lingkungan kerja dapat berkontribusi lebih optimal terhadap kinerja.
4. Saran untuk penelitian selanjutnya. Disarankan agar peneliti berikutnya memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti sistem kompensasi, kepuasan kerja, atau kepemimpinan transformasional. Selain itu, penggunaan metode campuran (kuantitatif-kualitatif) dapat dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai persepsi karyawan terhadap dinamika kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja di sektor industri maritim.