

BAB V KESIMPULAN DAN

SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat di buat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan (X1) pada Departemen produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia berada pada kriteria Baik. Hal tersebut di buktikan dengan 10 pernyataan yang di ajukan dan berada pada kriteria Baik dengan rata-rata skor 234 dan rentang skala 204-252.
2. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja (X2) pada Departemen produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia berada pada kriteria Baik. Hal tersebut di buktikan dengan 10 pernyataan yang di ajukan dan berada pada kriteria Baik dengan rata-rata skor 233 dan rentang skala 204-252.
3. Berdasarkan hasil penelitian kinerja (Y) pada Departemen produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia berada pada kriteria Baik. Hal tersebut di buktikan dengan 10 pernyataan yang di ajukan dan berada pada kriteria Baik dengan rata-rata skor 216 dan rentang skala 204-252.
4. Pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Departemen produksi Uniform yang menunjukkan bahwa memiliki t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $5,678 > 2,002$ yang artinya H_1 di terima dan H_0 di tolak. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Departemen produksi Uniform di PT.Naigai Shirts Indonesia.
5. Pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Departemen produksi Uniform yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai t hitung $< t$ tabel dengan nilai $0,918 < 2,002$ yang artinya H_2 di tolak dan H_0 di terima. Hal ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh

lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Departemen produksi Uniform di PT.Naigai Shirts Indonesia.

6. Pengaruh kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai f hitung sebesar 39,988 juga lebih besar daripada nilai f tabel 3,160. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen produksi Uniform di PT.Naigai Shirts Indonesia. Nilai R Square sebesar 0,584 atau 58,4%. Nilai ini menggambarkan bahwa dampak gabungan dari kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Departemen produksi Uniform di PT.Naigai Shirts Indonesia mencapai 58,4% sedangkan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi, disiplin, budaya organisasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Pada variabel kepemimpinan, melalui pernyataan hubungan karyawan dengan pimpinan yang tidak terjalin dengan baik, Sebagai rekomendasi, disarankan agar pemimpin memiliki sifat yang ramah dan mudah didekati oleh karyawan untuk mengurangi kesenjangan antara karyawan dan pimpinan. Salah satu caranya adalah dengan melaksanakan sesi diskusi atau pertemuan berbagi informasi setiap minggu dua atau tiga kali, sehingga karyawan dapat merasakan dukungan dan keterlibatan dari pimpinan.
2. Pada variabel kepemimpinan melalui pernyataan pimpinan harus mempunyai tingkat kepedulian yang tinggi terhadap seluruh karyawan. Disarankan agar pimpinan aktif terlibat dalam diskusi dan memberikan panduan kepada karyawan untuk menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap mereka. Ini

dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, pemantauan yang ketat dari pimpinan terhadap karyawan dapat membantu mencegah kelalaian dalam pekerjaan dan membuat karyawan merasa diawasi dengan baik oleh pimpinan. Pemimpin dapat mengunjungi area kerja karyawan selama jam kerja untuk memberikan perhatian, masukan, atau saran terkait pekerjaan mereka.

3. Pada variabel lingkungan kerja melalui pernyataan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju dengan mengikuti pelatihan, Penting bagi perusahaan untuk memberikan peluang yang setara bagi semua karyawan untuk berkembang dalam lingkungan kerja. Proses promosi harus transparan, adil, dan tidak memihak, dengan penilaian yang berdasarkan pada pencapaian target dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini juga melibatkan eliminasi diskriminasi gender terhadap karyawan serta alokasi pekerjaan yang sesuai dengan kapabilitas dan tanggung jawab masing-masing individu. Memberikan peluang kepada seluruh karyawan untuk mengikuti pelatihan juga sangat penting, karena hal ini dapat meningkatkan performa mereka secara keseluruhan.
4. Pada lingkungan kerja melalui pernyataan lingkungan kerja yang panas dan padat, Sebaiknya perusahaan melakukan servis Ac rutin yang dilakukan setiap setidaknya dua bulan sekali agar suhu udara menjadi baik dan tidak mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja dan juga rutin melakukan pembersihan dan perawatan terhadap semua kipas yang ada di daerah produksi,serta mampu menata layout dengan teratur,memisahkan mesin-mesin yang tidak di pakai sehingga lingkungan produksi tidak terlalu padat.
5. Pada variabel kinerja karyawan melalui pernyataan karyawan di tuntut dapat menyelesaikan pekerjaanya dengan tepat, Perusahaan sebaiknya melanjutkan proses evaluasi kinerja karyawan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Evaluasi ini harus mencakup semua aspek yang terkait dengan kinerja karyawan dan perusahaan harus terus memberikan motivasi kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik dari sebelumnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memberikan dorongan semangat kepada pegawai

agar mereka bekerja dengan kreativitas dan antusiasme. Pemimpin juga dapat memberikan pengakuan kepada karyawan, yang tidak selalu berarti dalam bentuk materi, namun juga melalui apresiasi verbal yang seimbang dengan prestasi yang telah dicapai. Hal ini dapat membantu karyawan tetap termotivasi dan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja mereka.

6. Pada variabel Kinerja, Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula meningkatkan kepemimpinan dan lingkungan kerja dimana apabila kepemimpinan dan lingkungan kerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pula.

