

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, serta hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat diambil beberapa poin penting berikut ini:

1. Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Cilacap Segara Artha (Perseroda). Hasil uji t memperlihatkan angka signifikansi 0,020, yang berarti di bawah ambang batas 0,05. Ini menunjukkan bahwa cara seorang pemimpin membimbing dan mengarahkan tim memang memberi andil nyata terhadap karyawan dalam menjalankan tugasnya.
2. Kompensasi ternyata tidak berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,218 yang melampaui batas 0,05. Dapat diartikan bahwa, imbalan atau gaji yang diberikan belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan produktivitas secara langsung dalam konteks penelitian ini.
3. Jika digabungkan, gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan nilai 0,011, yang masih berada di bawah ambang 0,05. Maka bisa dikatakan bahwa keduanya saling melengkapi dan punya efek positif ketika bekerja bersama dalam memengaruhi kinerja.

4. Kontribusi gabungan dari gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 21,6%, sedangkan 78,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa masih banyak aspek penting lain di lingkungan kerja yang turut membentuk performa karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis menyadari adanya beberapa keterbatasan yang perlu disampaikan agar hasil penelitian dapat ditafsirkan secara lebih bijak dan menjadi masukan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Variabel yang diteliti masih terbatas

Penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi, dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Padahal, dalam dunia kerja nyata, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor lain, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan hubungan antar rekan kerja. Keterbatasan ini menyebabkan kontribusi variabel yang diteliti terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 21,6%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum dianalisis.

2. Tidak adanya pengukuran kualitas kompensasi secara rinci

Penelitian ini menggunakan pendekatan umum terhadap variabel kompensasi, tanpa memisahkan antara kompensasi finansial dan non-finansial, serta tanpa menilai aspek keadilan atau kepuasan karyawan terhadap kompensasi tersebut. Hal ini dapat memengaruhi ketepatan

analisis atas mengapa kompensasi dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Penelitian dilakukan hanya pada satu perusahaan

Studi ini hanya dilakukan pada PT. Cilacap Segara Artha (Perseroda) yang memiliki karyawan terbatas, sehingga temuan yang dihasilkan belum tentu dapat digeneralisasi ke perusahaan lain dengan karakteristik organisasi yang berbeda, baik dari sisi industri, ukuran, budaya kerja, maupun sistem manajemennya.

Dengan menyadari keterbatasan ini, peneliti berharap hasil penelitian ini tetap dapat menjadi masukan awal yang bermanfaat, serta dapat dikembangkan lebih lanjut oleh peneliti berikutnya melalui perluasan variabel, lingkup objek, maupun metode pengukuran yang lebih mendalam.

C. Saran

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan juga sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya:

1. Bagi Perusahaan (PT Cilacap Segara Artha)

Melihat bahwa gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka manajemen diharapkan dapat mempertahankan dan terus meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif. Pemimpin perusahaan perlu lebih memperhatikan komunikasi, keterbukaan, serta pemberian arahan yang jelas kepada karyawan.

Sebaliknya, karena kompensasi belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, perusahaan diharapkan dapat meninjau kembali sistem kompensasi yang ada, baik dari segi keadilan, kelayakan, maupun daya saing, agar mampu mendorong motivasi dan produktivitas kerja karyawan secara optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki ruang untuk perbaikan, terutama karena jumlah variabel bebas yang diteliti masih terbatas. Disarankan agar peneliti berikutnya menambahkan unsur lain seperti motivasi kerja, kepuasan dalam bekerja, atau suasana lingkungan kerja. Dengan memperluas fokus pada faktor-faktor tersebut, diharapkan hasil penelitian yang akan datang bisa memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang apa saja yang sebenarnya turut memengaruhi kinerja seorang karyawan.