

BAB V. SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi secara signifikan dan paling dominan terhadap kinerja karyawan CV Anggraini Sejati Cemerlang pada masa pandemi Covid-19.
2. Variabel kompetensi juga memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV Anggraini Sejati Cemerlang pada masa pandemi Covid-19.
3. Variabel kesiapan untuk berubah bukanlah variabel mediator karena tidak dapat memediasi kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19. Hal ini dikarenakan, variabel independen kepemimpinan transformasional dan kompetensi dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

B. Implikasi

Penelitian dapat diimplikasikan ke beberapa hal berikut untuk dijadikan masukan dan pertimbangan pada pihak yang berkepentingan:

1. Implikasi Manajerial

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang kuat dan mendominasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi Covid-19. Indikator yang paling signifikan pada penilaian karyawan terhadap pimpinannya adalah motivasi inspirasional dan pengaruh ideal. Oleh karena itu, pimpinan sebaiknya tetap mengadopsi dan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional yang lebih baik lagi. Selain itu, pimpinan sebaiknya terus memberikan bimbingan pada karyawan, menginspirasi, menyemangati, memberikan cara pandang yang berbeda dalam menyelesaikan masalah dan mengapresiasi karyawannya.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi juga memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi Covid-19. Indikator yang paling signifikan dalam membentuk kompetensi karyawan adalah keterampilan dan pengalaman kerja. Hal ini membuktikan bahwa pemikiran yang strategis, pemahaman kerja yang bagus, pengalaman kerja, keterampilan kerja, dan latar belakang pendidikan tidak menjadi penyebab menurunnya kinerja kerja mereka. Oleh karena itu, manajemen CV Anggraini Sejati Cemerlang perlu terus meningkatkan kompetensi mereka dengan memberikan

pelatihan-pelatihan kerja, agar karyawan lebih paham dengan pekerjaan mereka dan karyawan memiliki ide-ide cemerlang dalam memajukan perusahaan.

2. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian dengan judul “Analisis Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Anggraini Sejati Cemerlang di Masa Pandemi Covid-19 dengan Kesiapan untuk Berubah Sebagai Variabel Mediasi” diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel independen lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan lainnya.

1. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini menggunakan variabel mediasi kesiapan untuk berubah (*Readiness for Change*), namun setelah diteliti ternyata variabel ini tidak dapat memediasi variabel kepemimpinan transformasional dan komptensi terhadap variabel kinerja karyawan. Karena, mungkin ada unsur-unsur variabel lain yang dapat memengaruhi *Readiness for Change*. Oleh karena itu, jika ingin menambahkan variabel mediator sebaiknya menggunakan variabel lain seperti jenis pekerjaan, motivasi diri, dsb.
2. Objek penelitian yang digunakan adalah karyawan sektor ritel *supermarket* dan kebanyakan ditempatkan pada divisi operasional. Karyawan pada divisi ini hanya menjalankan tugas kerja sebagai pelaksana penata barang, pengecekan barang, *sales promotion girl* (SPG) dan kasir.

Sedangkan tugas kerja mereka tidak banyak melibatkan kompetensi pribadi karyawan dan cenderung monoton serta hanya menerima tugas dan perintah langsung dari pimpinan. Sehingga karyawan cenderung tidak dapat mengambangkan kompetensi mereka dan tidak banyak mendapatkan kesempatan untuk membuktikan diri menjadi karyawan yang lebih berprestasi. Maka dari itu, saran untuk penelitian selanjutnya adalah meneliti pada objek lain yang dapat dipengaruhi secara signifikan oleh perubahan, seperti karyawan pada bidang kesehatan, pendidikan, pelayanan, dan karyawan umum lain yang terdampak oleh pandemi Covid-19.

3. Adanya perbedaan persepsi pimpinan dengan data kuesioner yang menampilkan tingkat kinerja kerja karyawan menyebabkan ketidak selaras. Pada kenyataannya rata-rata penilaian karyawan terhadap variabel kinerja karyawan termasuk dalam kriteria tinggi. Jadi sebaiknya, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan data tertulis kinerja karyawan yang ada pada suatu perusahaan, jadi bukan hanya asumsi pimpinan perusahaan semata.
4. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode wawancara untuk pengumpulan datanya, agar data lebih akurat dan lebih mendalam.
5. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan alat analisis SPSS agar hasil pengolahan data lebih akurat dengan adanya asumsi klasik.