

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kabupaten Banyumas.
2. *Perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di Kabupaten Banyumas.
3. *Organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kabupaten Banyumas.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka implikasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis untuk pelaku UMKM terutama perempuan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan melalui pengembangan secara potensial dari karyawan dari dorongan yang berasal dari pelaku usaha UMKM agar dapat meningkatnya kinerja sehingga pekerjaan selesai dengan baik, tepat, serta efektif dan efisien.

Organizational justice memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan UMKM, yang terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,522. *Organizational justice* mengacu pada tingkat keadilan organisasi dalam lingkungan kerja, memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Keadilan ini membuat karyawan merasa aman dan nyaman saat melakukan pekerjaan mereka, yang secara langsung mempengaruhi perilaku dan keputusannya dalam organisasi. Dalam lingkungan kerja yang aman dan nyaman, karyawan akan cenderung memberikan kinerja terbaiknya. Berdasarkan hasil penelitian ini, UMKM dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menetapkan jadwal kerja dan beban kerja yang tidak melebihi kapasitas dari karyawan, berkomunikasi secara efektif, menghargai pendapat dan kekhawatiran karyawan serta mengambil keputusan setelah mempertimbangkan pendapat seluruh karyawan.

2. Implikasi Teoritis

- a. Semakin baik pemimpin perempuan dalam menerapkan kepemimpinan perempuan, pada konteks penelitian ini dengan lebih bersifat lemah lembut, lebih sabar, berpenampilan lebih baik, menjadi karakter yang lebih disayangi bawahannya dan memiliki sikap yang lebih tegas maka semakin tinggi kinerja karyawan.
- b. Tingkat persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh UMKM tidak berpengaruh terhadap tingkat kinerja dari karyawan. Pada konteks penelitian ini, apabila UMKM meningkatkan

pemberian perhatian yang sama terhadap karyawan, pemberian kesempatan karyawan untuk lebih berkembang, pemberian bantuan apabila karyawan membutuhkan bantuan, rasa kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, pemberian peluang karyawan untuk promosi jabatan jika berkinerja baik tidak mempengaruhi tingkat kinerja dari karyawan.

- c. Semakin tinggi tingkat keadilan yang dirasakan karyawan, pada konteks penelitian ini dengan lebih menerapkan jadwal dan beban kerja yang adil bagi karyawan, memberikan kebebasan pada karyawan untuk memberikan pendapat, melibatkan karyawan secara aktif pada pengambilan keputusan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

C. Keterbatasan dan Saran Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini menghadapi beberapa keterbatasan atau kekurangan dalam menulis skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan beberapa keterbatasan dan saran untuk menjadi pertimbangan penyempurnaan.

Pertama, dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui Google Form, terdapat responden yang mengisi kuesioner dengan tidak sungguh-sungguh dengan mengisi jawaban dengan skor yang sama dari pertanyaan awal hingga akhir sehingga membuat data yang didapatkan bersifat bias. Terdapat juga responden yang mengumpulkan jawaban kuesioner dua kali sehingga menyebabkan data ganda sehingga peneliti menghapus satu jawaban responden agar data dari responden yang sama

tidak ganda. Dari 102 jawaban yang terkumpul, hanya 81 yang memenuhi kriteria penelitian. Kedua, penelitian ini menemukan bahwa salah satu hasil uji hipotesis, H2 yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiadaan pertanyaan terbuka dalam kuesioner menghalangi analisis lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi hasil ini.

Peneliti menyarankan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan teori dan indikator yang berbeda dan menyediakan pertanyaan terbuka agar dapat memberikan informasi yang mendalam dengan harapan dapat mengisi *gap* tersebut. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk memperluas populasi penelitian dengan menambah jumlah responden yang merupakan karyawan UMKM, tidak hanya di Kabupaten Banyumas. Hal ini akan memungkinkan hasil penelitian yang lebih luas dan dapat digeneralisasi.