

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. Kompensasi memediasi hubungan antara Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kepuasan Kerja.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka terdapat implikasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi beberapa pihak yang berkepentingan sebagai berikut ini.

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Penguatan Teori Kepemimpinan Partisipatif

Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat teori bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan kepuasan mereka dalam bekerja. Penelitian ini memperluas pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan partisipatif dapat diterapkan secara efektif dalam konteks perusahaan perbankan, khususnya di Indonesia.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini juga mendukung teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap tugas mereka. Penelitian ini memberikan bukti empiris tambahan yang memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja, khususnya dalam konteks organisasi perbankan.

c. Peran Mediasi Kompensasi dalam Kepemimpinan Partisipatif

Temuan bahwa kompensasi memediasi hubungan antara kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja memperluas teori tentang kompensasi sebagai alat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Implikasi teoritisnya adalah bahwa kompensasi tidak hanya sebagai penghargaan finansial, tetapi juga sebagai elemen penting yang dapat memperkuat dampak positif kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menyoroti pentingnya strategi kompensasi yang tepat dalam organisasi untuk memaksimalkan efektivitas gaya kepemimpinan partisipatif.

d. Kontribusi terhadap Pengembangan Teori Manajemen di Indonesia

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen di Indonesia, khususnya dalam konteks kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan peran kompensasi. Temuan ini menunjukkan relevansi dan efektivitas penerapan gaya kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja di perusahaan perbankan di Indonesia, serta menekankan pentingnya kompensasi sebagai faktor mediasi yang signifikan.

2. Implikasi Praktis

Hasil temuan pada penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Beberapa implikasi praktis yang diharapkan dapat diterapkan pada perusahaan serupa adalah sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan partisipatif memiliki peranan penting dalam pembentukan kinerja dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, manajemen kantor BRI Cabang Purwokerto harus terus mendorong penerapan gaya kepemimpinan partisipatif. Mengadakan forum diskusi teratur antara pimpinan dan karyawan adalah salah satu langkah konkret yang dapat diambil. Forum ini memungkinkan karyawan untuk berbagi ide, masukan, dan keluhan mereka serta berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan penting yang berdampak pada pekerjaan mereka. Selain itu, pelatihan kepemimpinan untuk manajer dan supervisor dapat berkonsentrasi pada bagaimana melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan,

mendengarkan dengan baik, dan berkomunikasi dengan baik. Kepercayaan karyawan terhadap pimpinan dapat meningkat dengan penerapan kebijakan yang mendorong transparansi dan keterbukaan. Karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi jika budaya kerja mereka partisipatif. Ini akan menghasilkan peningkatan kinerja dan kesetiaan mereka terhadap perusahaan.

- b. Pada usahanya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan sangat perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya terlebih dahulu. Hal tersebut berarti, manajemen harus memastikan bahwa lingkungan kerja di kantor BRI Cabang Purwokerto membuat karyawan senang. Memberikan arahan dan dukungan yang memadai adalah salah satu cara untuk mencapai ini. Manajemen harus memastikan bahwa semua karyawan memahami posisi dan tanggung jawab mereka, serta bahwa mereka memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Tempat kerja yang memadai, pelatihan keterampilan, atau bimbingan dari atasan dapat memberikan dukungan ini. Selain itu, membangun budaya kerja yang mengakui dan menghargai upaya karyawan sangat penting. Untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, program penghargaan karyawan dapat dilakukan, baik dalam bentuk pengakuan informal, seperti ucapan terima kasih, maupun pengakuan formal, seperti penghargaan terbaik. Melibatkan karyawan dalam perencanaan dan evaluasi pekerjaan mereka juga dapat membuat mereka merasa lebih terlibat dan dihargai. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat memastikan bahwa

karyawan lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih setia kepada perusahaan.

- c. Karyawan akan lebih termotivasi dan lebih puas dengan pekerjaan mereka apabila mereka menerima kompensasi yang adil dan jelas. Untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja dan kontribusi karyawan, manajemen BRI Cabang Purwokerto harus melakukan evaluasi rutin terhadap sistem gaji, bonus, dan insentif. Untuk mencegah ketidakpuasan dan konflik, sistem kompensasi harus transparan. Karyawan harus tahu bagaimana kinerja mereka diukur dan bagaimana hal itu berhubungan dengan kompensasi mereka. Manajemen juga dapat mempertimbangkan untuk membuat program insentif yang lebih adaptif untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Misalnya, insentif berbasis proyek atau pencapaian target dapat mendorong karyawan untuk melakukan lebih banyak pekerjaan dan mencapai hasil yang lebih baik. Karyawan akan lebih bahagia dan lebih termotivasi jika kompensasi mereka jelas dan adil. Ini juga akan membantu perusahaan menarik dan mempertahankan bakat terbaik.
- d. Menjadi kewajiban suatu perusahaan untuk membantu karyawan menjadi lebih mandiri dan produktif. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk bekerja sendiri melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Manajemen BRI Cabang Purwokerto harus memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat untuk meningkatkan autonomi karyawan. Selain keterampilan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan, pelatihan ini dapat mengajarkan mereka keterampilan halus seperti pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan

manajemen waktu. Karyawan yang memiliki keterampilan yang memadai akan lebih percaya diri dan dapat bekerja tanpa bergantung pada orang lain. Selain pelatihan, sangat penting untuk membuat lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk tetap bebas. Memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengambil inisiatif dan membuat keputusan dalam lingkup pekerjaan mereka akan membantu mereka mencapai hal ini. Untuk membantu karyawan terus berkembang, manajemen harus membangun budaya kerja yang menghargai inovasi dan kreativitas. Karena itu, karyawan akan merasa lebih termotivasi dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini tentunya masih memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan agar menjadi evaluasi di kemudian hari. Berikut adalah beberapa keterbatasan penelitian ini.

1. Penelitian ini hanya dikhususkan pada karyawan tetap di Bank Rakyat Indonesia kantor cabang pusat Purwokerto, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas
2. Penyebaran kuesioner pada penelitian ini menggunakan aplikasi *google form* sehingga peneliti tidak memiliki kendali penuh ketika pengisian kuesioner berlangsung.

D. Saran

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel baru yang berkemungkinan dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan seperti seperti *work engagement*, motivasi kerja, budaya organisasi, dan sebagainya.
2. Diharapkan pada penelitian yang akan datang dapat menggunakan sampel karyawan pada Bank Rakyat Indonesia kantor cabang lainnya atau pada bank yang berbeda atau bahkan sektor lainnya sehingga hasil dapat digeneralisasikan secara luas.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menyebarkan kuesioner dalam bentuk kuesioner online dan cetak sehingga peneliti bisa mendapatkan jawaban kuesioner sesuai target dan memegang penuh kendali ketika pengisian kuesioner berlangsung.