

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan partisipatif dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi pada Optik Zolaris Kuningan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada Optik Zolaris Kuningan. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan partisipatif, seperti adanya komunikasi dua arah, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan pemberian kepercayaan kepada karyawan, maka keterlibatan karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat.
2. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada Optik Zolaris Kuningan. Artinya, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan melalui perhatian terhadap kesejahteraan, lingkungan kerja yang nyaman, penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri, maka keterlibatan karyawan juga akan semakin tinggi.
3. Kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Optik Zolaris Kuningan. Artinya, pimpinan yang melibatkan karyawan dalam pekerjaan dan membangun hubungan kerja yang terbuka mampu meningkatkan kualitas kerja, tanggung jawab, serta hasil kerja karyawan.
4. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Optik Zolaris Kuningan. Artinya karyawan yang merasa didukung dan dihargai oleh organisasi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.
5. Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Optik Zolaris Kuningan. Artinya karyawan yang memiliki semangat kerja, dedikasi, dan keterikatan terhadap pekerjaan cenderung

lebih fokus, lebih bertanggung jawab, dan mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik.

6. Keterlibatan karyawan mampu memediasi pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada Optik Zolaris Kuningan. Artinya semakin baik penerapan kepemimpinan partisipatif maka dapat meningkatkan keterlibatan karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
7. Keterlibatan karyawan mampu memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Optik Zolaris Kuningan. Artinya, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keterlibatan karyawan yang pada akhirnya turut meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada Optik Zolaris Kuningan dipengaruhi oleh kepemimpinan partisipatif, persepsi dukungan organisasi, dan keterlibatan karyawan. Semakin baik perusahaan dalam melibatkan karyawan dan memberikan dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula keterlibatan dan kinerja karyawan yang dihasilkan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Optik Zolaris Kuningan
 - a. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan komunikasi dua arah yang lebih terbuka antara pimpinan dan karyawan agar karyawan merasa lebih nyaman dalam menyampaikan pendapat, masukan, maupun ide terkait pekerjaan. Lingkungan kerja yang terbuka dapat membantu meningkatkan rasa percaya diri karyawan serta mendorong keterlibatan karyawan dalam mendukung perkembangan perusahaan.
 - b. Perusahaan diharapkan mampu memberikan kesempatan promosi jabatan secara adil berdasarkan kinerja karyawan. Sistem promosi yang adil dapat meningkatkan motivasi kerja, semangat kerja, serta

rasa dihargai dalam diri karyawan sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kinerja yang lebih optimal bagi perusahaan.

- c. Perusahaan diharapkan memberikan ruang dan dukungan kepada karyawan untuk mengemukakan ide-ide baru dalam pekerjaan. Dengan adanya kesempatan untuk menyampaikan ide dan inovasi, karyawan akan merasa lebih dihargai serta mampu memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap peningkatan kualitas kerja dan pelayanan perusahaan.
- d. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan pembagian dan beban kerja karyawan agar karyawan tetap mampu bekerja secara optimal meskipun menghadapi pekerjaan yang cukup berat. Pengelolaan beban kerja yang baik dapat membantu menjaga semangat kerja, kenyamanan, serta keterlibatan karyawan dalam bekerja.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan keterlibatan dalam bekerja dengan menunjukkan semangat, dedikasi, dan tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, karyawan juga diharapkan lebih aktif dalam menyampaikan pendapat, ide, maupun masukan yang dapat mendukung peningkatan kualitas kerja dan pelayanan perusahaan. Karyawan juga perlu menjaga komunikasi dan kerja sama yang baik dengan pimpinan maupun rekan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis, nyaman, dan produktif sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan mampu memberikan gambaran yang lebih beragam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

- b. Peneliti selanjutnya juga disarankan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar serta metode penelitian yang lebih beragam agar hasil penelitian menjadi lebih akurat dan mampu memperkuat hasil penelitian sebelumnya.