

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *Servant Leadership*, *Empowerment*, dan Konflik Peran terhadap kinerja karyawan di PT. Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta., Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan *servant leadership* terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel *servant leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan *Empowerment* terhadap Kinerja karyawan. Artinya variabel *Empowerment* mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan Konflik peran terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel Konflik Peran mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta.
4. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama Antara variabel *servant leadership*, *Empowerment*, konflik peran terhadap kinerja karyawan.

5.8. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan mengikuti prosedur penelitian dan hasil penelitian ini telah memenuhi persyaratan pengujian dengan analisis menggunakan SPSS Versi 25. Penelitian ini juga telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, namun masih terdapat keterbatasan dalam pelaksanaannya.

Keterbatasan yang terjadi pada penelitian ini adalah:

1. Keterbatasan jumlah variabel

Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: *Servant Leadership*, *Empowerment*, dan Konflik peran. Masih terdapat variabel independen lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan.

5.9. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, maka disarankan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner maka diketahui bahwa variabel *servant leadership* memiliki skor rata-rata sebesar 84,7%, kemudian variabel *servant leadership* yang terletak pada indikator pemberdayaan dan visi mendapatkan skor terendah yaitu sebesar (258), kemudian indikator kasih sayang memiliki skor tertinggi yaitu sebesar (261),

maka dari itu saran dari peneliti agar PT. Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta dapat meningkatkan dan terus melakukan pemberdayaan, memperhatikan visi yang kedepannya membuat karyawan menjadi berkembang dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan serta terus memberikan kasih sayang kepada karyawan dengan cara memperhatikan apa yang di butuhkan dan apa yang tidak di inginkan oleh karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner maka diketahui bahwa variabel *empowerment* memiliki skor rata-rata sebesar 84,5% kemudian variabel *empowerment* yang terletak pada indikator pekerjaan sangat berarti bagi individu mendapatkan skor terendah yaitu sebesar (242), kemudian indikator ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan memiliki skor tertinggi yaitu sebesar (266), maka dari itu saran dari peneliti agar PT. Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta dapat lebih memperhatikan dan memberikan kesan yang dapat merubah pola pikir karyawan agar kedepannya karyawan merasa bahwa pekerjaan ini sangatlah berarti bagi individu, serta terus memperhatikan keinginan karyawan dan apa yang tidak di inginkan oleh karyawan, hal ini dilakukan untuk menimbulkan rasa keinginan karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner maka diketahui bahwa variabel

konflik peran memiliki skor rata-rata sebesar 83,7% kemudian variabel konflik peran yang terletak pada indikator sumberdaya manusia mendapatkan skor terendah yaitu sebesar (243), kemudian indikator kecukupan wewenang memiliki skor tertinggi yaitu sebesar (259), maka dari itu saran dari peneliti agar PT. Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia untuk menghindari adanya konflik peran dengan cara menyiapkan sumberdaya manusia yang berkompeten. serta terus memperhatikan dan meberikan wewenang yang cukup untuk setiap karyawan dengan cara memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk lebih kreatif dan solutif dalam menjalankan pekerjaan.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner maka diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki skor rata-rata sebesar 83,8% kemudian variabel kinerja karyawan yang terletak pada indikator jumlah pekerjaan mendapatkan skor terendah yaitu sebesar (245), kemudian indikator kerja sama memiliki skor tertinggi yaitu sebesar (259), maka dari itu saran dari peneliti agar PT. Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta dapat lebih memperhatikan jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dengan cara melakukan evaluasi dan menyesuaikan jumlah target pekerjaan dan memperhatikan jumlah karyawan yang ada, serta

memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat terus memaksimalkan pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk menghindari adanya penurunan kinerja, perusahaan disarankan untuk tetap mempertahankan kebiasaan karyawan dalam bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya, peneliti dapat menambahkan teori-teori baru tentang pengaruh *servant leadership*, *Empowerment*, dan Konflik peran terhadap Kinerja karyawan di perusahaan lain, dan juga dapat menambahkan indikator-indikator pernyataan kuesioner yang dapat mempengaruhi hasil penelitian sehingga referensi mengenai penelitian ini semakin luas dan bertambah.