

BAB 4

PENUTUP

4.1. Simpulan

Penyebutan PT. X Bekasi merupakan syarat utama dalam penyelesaian penelitian ini, terkait dengan kerahasiaan data yang dimiliki oleh perusahaan untuk menghindari penyalahgunaan data. Melihat dari hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat dijadikan acuan untuk menjawab masalah penelitian ini dalam bentuk kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Modal Intelektual terhadap kinerja karyawan di PT. X Kota Bekasi bersifat positif dan signifikan, hal ini menjelaskan bahwa modal intelektual mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. X Kota Bekasi bersifat positif dan tidak signifikan, hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif namun tidak secara signifikan.
3. Pengaruh modal intelektual terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan di PT. X Kota Bekasi. bersifat positif dan signifikan, hal ini menjelaskan bahwa modal intelektual mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepemimpinan secara positif dan signifikan.

4.2. Saran

Saran pada penelitian ini diambil dari hasil analisa interpretasi seluruh variabel. Peneliti melihat hasil skor rata-rata terkecil pada variabel modal intelektual, kepemimpinan, dan kinerja karyawan dari hasil analisa interpretasi dan

menyimpulkan dalam bentuk saran. Adapun beberapa saran yang diberikan peneliti kepada perusahaan dan untuk penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Yang pertama yaitu pada kondisi modal intelektual perusahaan. Perusahaan masih lemah pada bagian modal relasional dimana kurangnya kegiatan antar divisi yang dijalin selama bekerja, hal ini dapat berdampak kepada kualitas hubungan dan lingkungan non-fisik perusahaan. Saran serta solusi yang ditawarkan adalah dengan merangkul karyawan dengan lebih baik dengan cara mengadakan acara seperti *outbound*, *family gathering*, perayaan ulang tahun kantor, atau aktivitas lainnya agar karyawan mendapatkan esensi dari asas kekeluargaan yang mampu meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan dalam berkontribusi pada PT. X Bekasi. Karyawan yang termotivasi dan loyal dapat sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan, hal ini juga dapat mendorong terciptanya lingkungan pekerjaan yang sehat serta nyaman.

2. Yang kedua yaitu pada kondisi kepemimpinan di perusahaan. Menurut data, item yang menyatakan mengenai umpan balik yang diberikan pemimpin kepada karyawannya memiliki rata-rata terendah. Saran serta solusi yang ditawarkan adalah pemanfaatan *software/aplikasi* komersial *Learning Management System* (LMS) yang tersedia untuk memudahkan PT. X Bekasi dalam mengadakan pelatihan kepada karyawannya sekaligus dapat memantau proses pekerjaan individual dan dapat mempermudah pemimpin dalam memberikan masukan serta umpan balik untuk pengembangan kualitas pekerjaan dan evaluasi. Contoh dari aplikasi LMS yaitu seperti *software Cornerstone*, *Connecteam*, *TalentLMS*, dan *software* lain yang ditawarkan secara komersial.

3. Yang ketiga yaitu kondisi kinerja karyawan pada perusahaan. Rata-rata skor terendah pada analisa interpretasi terdapat pada item kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan. Saran operasional yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan standar kinerja adalah dengan memperbarui dan memperjelas SOP atau prosedur kerja perusahaan. Pembaharuan ini dapat mencakup peningkatan detail mengenai langkah-langkah yang harus diikuti dan tanggung jawab masing-masing individu. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan penambahan elemen insentif dalam SOP, seperti menetapkan konsekuensi yang jelas bagi tidak sempurnanya atau keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Sebagai alternatif, diperkenalkan sistem penghargaan yang dapat diberikan kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas dengan efisien atau bahkan melampaui ekspektasi. Pengenalan metrik kinerja yang terukur dengan jelas, serta pemantauan rutin terhadap pencapaian target, juga dapat diintegrasikan ke dalam SOP. Hal ini tidak hanya memberikan panduan yang lebih tegas kepada karyawan, tetapi juga memberikan dasar yang kuat untuk menilai dan mengakui pencapaian kinerja yang baik. Penting untuk melibatkan karyawan dalam proses perubahan SOP, memberikan pelatihan yang diperlukan, dan secara terbuka mendukung pertanyaan atau umpan balik mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberdayakan, dan mendorong peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

4. Dilihat dari dua divisi perusahaan yang mengalami penurunan kinerja paling tinggi yaitu divisi finance dan marketing, perlunya ada pengawasan lebih

dan upaya untuk mengembangkan kinerja divisional. Saran yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan beberapa upaya pengembangan seperti analisis mendalam terhadap penyebab penurunan kinerja, audit dan evaluasi proses internal, pengembangan keterampilan dan pelatihan, identifikasi kebutuhan pelatihan karyawan di divisi finance dan marketing, pengoptimalan penggunaan sumber daya, kolaborasi antara divisi finance dan marketing untuk mengembangkan strategi pemasaran dan keuangan yang terintegrasi. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, diharapkan perusahaan dapat mengatasi tantangan yang dihadapi oleh divisi Finance dan Marketing serta meningkatkan kembali kinerja divisional secara keseluruhan.

Dari beberapa saran yang telah dibentuk, diharapkan agar diterima oleh pihak manajerial PT. X Bekasi sebagai masukan guna meningkatkan pemanfaatan modal intelektual serta kepemimpinan yang kemudian bermanfaat bagi peningkatan kualitas kinerja karyawan agar semakin baik. Sehingga PT. X Bekasi mampu untuk menjadi perusahaan yang berkelanjutan serta unggul bersaing di bidang *Property Development*.