

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi, *servant leadership*, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Madiun, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan sebagian besar penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor kunci dalam mendorong produktivitas dan kinerja karyawan.
2. *Servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang mengedepankan pelayanan, perhatian, dan dukungan terhadap bawahan terbukti dapat meningkatkan motivasi dan performa kerja karyawan. Hal ini memperkuat pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang humanistik di lingkungan kerja.
3. *Organizational citizenship behaviour* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perilaku sukarela di luar tugas formal, seperti membantu rekan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan, turut mendorong efisiensi dan efektivitas kerja tim maupun individu.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengembangan budaya organisasi yang kuat, penerapan gaya kepemimpinan *servant*, serta peningkatan perilaku *organizational citizenship behavior* dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan PT Mandiri Tunas Finance Madiun.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat di berikan saran- saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan (PT Mandiri Tunas Finance Madiun).

- a. Perusahaan disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi yang telah terbentuk, seperti nilai-nilai kerja sama, kedisiplinan, dan komitmen terhadap visi perusahaan, karena terbukti memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- b. Perusahaan juga perlu mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip *servant leadership* dalam kepemimpinan, dengan lebih memperhatikan kesejahteraan, kebutuhan pengembangan, serta aspirasi karyawan secara individual.
- c. Meningkatkan perilaku *organizational citizenship behaviour* melalui pelatihan, program penghargaan, dan pembentukan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi serta inisiatif tanpa paksaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya.

- a. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau *work-life balance* agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.
- b. Penelitian ini hanya dilakukan di satu perusahaan pada PT Mandiri Tunas Finance Madiun, sehingga untuk generalisasi hasil, disarankan penelitian lanjutan dilakukan di perusahaan atau sektor industri lain dengan karakteristik berbeda.
- c. Penggunaan metode kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*) juga dapat menjadi alternatif untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari perspektif yang lebih luas dan mendalam.