

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Temuan ini dibuktikan melalui hasil uji T dengan ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi konvensional 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu, Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat serta dorongan kerja karyawan. Dukungan lingkungan, baik dalam aspek fisik maupun hubungan sosial antar rekan kerja, memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan motivasi kerja.

Secara simultan, variabel independen kepemimpinan dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sebagaimana dibuktikan melalui hasil Uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif berperan krusial dalam membentuk motivasi kerja karyawan, khususnya pada perusahaan konveksi di Kota Yogyakarta. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat kelayakan yang baik, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,616, yang mengindikasikan bahwa 61,6% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 38,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi substansial dalam memperkuat kerangka teoritis di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya terkait pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Bukti empiris yang diperoleh mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan, sehingga menjadi relevan bagi akademisi dan peneliti untuk terus mengembangkan kajian teoritis mengenai peran gaya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan situasional, serta karakteristik lingkungan kerja yang mampu beradaptasi dengan dinamika dunia usaha, terutama pada sektor padat karya seperti industri konveksi. Penelitian ini dapat memperkaya literatur MSDM dengan menambahkan perspektif dari konteks lokal, yang pada gilirannya juga berkontribusi terhadap pengembangan teori dalam skala yang lebih luas.

Selain itu, keselarasan temuan penelitian ini dengan teori-teori motivasi klasik, seperti Teori Dua Faktor Herzberg dan teori kepemimpinan transformasional, menegaskan urgensi dilakukannya validasi serta pengembangan teori secara berkesinambungan. Penelitian di masa mendatang disarankan untuk memasukkan variabel tambahan sebagai bagian dari model analisis seperti budaya organisasi, iklim kerja, keterlibatan karyawan (employee engagement), atau faktor intrinsik lainnya yang berpotensi mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan model yang lebih komprehensif dan kontekstual, terutama dalam menghadapi kompleksitas dan tantangan industri konveksi di Indonesia. Mengingat bahwa sebesar 38,4% variasi dalam motivasi kerja masih dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini, maka penelitian lanjutan sangat disarankan untuk mengeksplorasi dimensi lain seperti kompensasi, gaya komunikasi organisasi, keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance), hingga keamanan kerja, guna membangun pemahaman yang lebih utuh terhadap motivasi kerja karyawan.

5.2.2 Saran Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan sejumlah rekomendasi yang dapat diterapkan oleh manajemen perusahaan konveksi, khususnya dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan. Pertama, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada penguatan peran kepemimpinan di seluruh tingkat organisasi. Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan berbasis empati, keterbukaan komunikasi, dan pengambilan keputusan partisipatif perlu dilakukan secara terstruktur dan berkesinambungan. Pemimpin yang mampu menjadi teladan serta mendukung pertumbuhan karyawan terbukti mampu menciptakan semangat kerja yang tinggi dan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. Kedua, manajemen perlu berkomitmen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis. Hal ini dapat diwujudkan melalui perbaikan fasilitas kerja seperti pencahayaan, ventilasi, dan ruang kerja ergonomis, serta pembangunan budaya kerja yang harmonis, inklusif, dan terbuka antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan dalam merancang kebijakan strategis pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen diharapkan dapat mengintegrasikan temuan penelitian ke dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sistem penghargaan dan pengakuan, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta evaluasi kinerja berbasis motivasi dan kualitas lingkungan kerja. Selain dari sisi perusahaan, karyawan juga diharapkan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, bersikap terbuka terhadap bimbingan dan arahan dari pimpinan, serta turut aktif menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung kinerja tim. Dalam rangka peningkatan jenjang karier, karyawan juga disarankan untuk terus mengembangkan kompetensi melalui pelatihan dan komunikasi yang produktif dengan atasan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi awal dalam melakukan kajian sejenis di sektor industri lainnya. Peneliti juga disarankan menggunakan pendekatan metodologis yang lebih luas, seperti mixed methods atau analisis lanjutan seperti Structural Equation Modeling (SEM) maupun Partial Least Square

(PLS), agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan kompleks terhadap hubungan antar variabel dalam konteks motivasi kerja.

