

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan (X1) dan kerja sama tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Salon Rabel *Japanese Style* Malang secara simultan.
2. Variabel kepemimpinan (X1) dan kerja sama tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Salon Rabel *Japanese Style* Malang secara parsial
3. Berdasarkan hasil penelitian variabel kerja sama tim (X2) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Salon Rabel *Japanese Style* Malang.

#### **A. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, masukan yang diberikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Salon Rabel *Japanese Style* Malang
  - a. Dari penelitian ini Pimpinan perlu menetapkan target kerja yang jelas bagi karyawan, baik target kuantitatif (jumlah pelanggan yang dilayani) maupun kualitatif (kepuasan pelanggan). Dengan adanya target, pencapaian karyawan menjadi lebih terukur dan dapat dijadikan dasar pemberian penghargaan. Pemberian penghargaan dapat dilakukan secara personal maupun terbuka, disesuaikan dengan karakter

karyawan. Pujian pribadi dapat diberikan secara langsung setelah karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Penghargaan tidak harus bersifat material, tetapi dapat berupa ucapan terima kasih, sertifikat, atau pengumuman karyawan terbaik pada papan informasi salon. Waktu pemberian penghargaan sebaiknya dilakukan di luar jam pelayanan, misalnya saat briefing pagi, agar tidak mengganggu kenyamanan pelanggan. Pimpinan perlu memastikan bahwa penghargaan diberikan secara adil dan proporsional, agar tidak menimbulkan rasa iri di antara karyawan.

- b. Dari penelitian ini kerja sama tim menunjukkan bahwa masih terdapat keraguan mengenai kepercayaan terhadap sesama anggota dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyelenggarakan pelatihan rutin untuk peningkatan kemampuan teknis khususnya dalam teknik pemotongan rambut, perawatan rambut, dan pelayanan pelanggan. Hal ini bertujuan untuk menyamakan standar keterampilan di antara semua karyawan. Membuat sistem *mentoring* internal dimana karyawan yang lebih berpengalaman dapat membimbing rekan kerja yang masih ragu atau kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas tertentu, pemimpin harus menjadi mediator yang objektif dan solutif dalam membangun budaya saling percaya melalui kegiatan internal seperti diskusi terbuka antar anggota untuk memperkuat komitmen dan tanggung jawab. Lebih lanjut, untuk melatih dan memperkuat kepercayaan tim secara non-formal, perusahaan disarankan untuk mengadakan *event-event* internal seperti kegiatan

*team building, outbound, atau games* kerja sama. Kegiatan semacam ini bertujuan untuk membangun ikatan emosional antar karyawan, meningkatkan empati, serta menumbuhkan rasa saling percaya di luar tekanan pekerjaan sehari-hari. Dengan menciptakan pengalaman kerja tim yang positif melalui *event* tersebut, diharapkan hubungan antar anggota menjadi lebih solid, kohesif, dan produktif dalam jangka panjang.

- c. Dari penelitian ini, diharapkan perusahaan perlu melakukan penegasan ulang terhadap peraturan kedisiplinan. Ketepatan waktu merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kedisiplinan dan tanggung jawab seorang karyawan. Keterlambatan secara terus-menerus dapat berdampak negatif terhadap efisiensi operasional, pembagian tugas, serta kualitas pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu perlu adanya pemberian penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan ketepatan waktu, serta pendekatan pembinaan yang mendorong kesadaran akan pentingnya disiplin kerja sebagai bagian dari profesionalisme.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan pada peneliti selanjutnya bisa mengembangkan penelitian ini dengan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M., & Mumtaazy, A. D. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Banjarmasin: Aswaja Pressindo.
- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 134-148.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Jakarta: CV. AA RIZKY.
- Djandjan Nur Kholisa Ramadiani, N. K., & Yogatama, A. N. (2024). *The Influence Of Leadership Style, Teamwork And Compensation On Employee Performance. Medan International Economics and Business*, 602-610.
- Fauziah, A. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Pradiksi Gunatama Di Kabupaten Paser. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 30-42.
- Ghozali, I. (2018). *Metode Penelitian*. Semarang, Jawa Tengah: Badan Penerbit Universitas Di Ponegoro.
- Handayani, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. *Repository.uma.ac.id*, 1-58.
- Hanipaturrosidah. (2021 ). Pengaruh Kepemimpinan Dan *Team Work* (Kerja Tim) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bprs Dinar Ashri Kota Mataram. *etheses.uinmataram.ac.id/cgi/oai2*, 8-42.
- Hardian. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Banyumas, Jawa Tengah: CV. Pustaka Ilmu Grup.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1, 316 - 325.
- Irfana, T. B., Diana, T. B., Rasyid, A., & Dharma, T. B. (2023). *The Influence Of Leadership Style, Teamwork And Employee Job Satisfaction On The Performance Of Administrative Employees Of Open Junior High School In Jakarta. Jurnal Ekonomi Teknologi & Bisnis (JETBIS)*, 174-178.
- Kurniansah, D. (2021). Pengaruh Strategi Kepemimpinan, *Teamwork*, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Satria Nusantara Jaya). *Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMa)*, 1-13.

- Muaziz, M., & Parashakti, R. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Team Work* dan *Work Experience* Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutrilab Pratama Jakarta. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 7-15.
- Mughal, M. U. (2020). *The Impact of Leadership, Teamwork and Employee Engagement on Employee Performances*. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 233-244.
- Mulyati, T., & Herawati, N. R. (2021). *Analyzing the Effect of Leadership, Teamwork and Employee Involvement on Employee Performance: Study at PT Attaraya Jaya Perkasa Madiun*. *Jurnal Antlantis Press*, 365-371.
- Octavia, D. H. (2021). Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 954-965.
- Rachman, A., Yochanan, (. E., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Karawang: CV Saba Jaya Publisher.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 505-515.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1-12.
- Rohimah, S., & Mikkael, R. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap . *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 72-82.
- Saat, S., & Mania, S. (2020). *Pengantar Metodologi Penelitian Panduan Bagi Peneliti Pemula*. Makasar: Pusaka Almaida.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Medan: KBM Indonesia.
- Saputro, A. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nirmas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 563-1572.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari , M. R., Tanjung, R., Triwardhani, D., Putra , S. (2021). *KINERJA KARYAWAN*. Bandung,: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, E., Badriyah, K., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Kompetensi, *Teamwork*, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Mekar Pt. Gudang Garam Tbk, Kediri. *Jurnal Mahasiswa*, Hal 36-54.

- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Manado: CV. Patra Media Grafindo Bandung.
- Tjiptadi, D. D., & Sari, E. D. (2021). *Kepemimpinan Fundamental Teori*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Uas, W. E., Timuneno, T., Neno, M. S., & Fanggida<sup>4</sup>, R. E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Permodalan Nasional Madani Cabang Alak. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 235-247.
- Ulum, M. C. (2016). *Perilaku Organisasi Menuju Orientasi Pemberdayaan*. Malang: UB Pres.
- Wahyudi, Avianti, W., Martin, A., Jumali, Andriyani, N., Prihatiningsih, D., Sukwika, T. (2023). *Metode Penelitian (Dasar Praktik dan Penerapan Berbasis ICT)*. Medan: PT. Mifandi Mandiri Digital.