

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 99 responden karyawan PUDAM Kabupaten Banyuwangi, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama. Pertama, Good Corporate Governance (GCG) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi GCG bernilai positif dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga semakin baik penerapan prinsip-prinsip GCG—seperti keadilan, transparansi, akuntabilitas, dan responsibilitas—semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya tata kelola yang baik sebagai fondasi perilaku kerja yang efektif dan profesional di lingkungan PUDAM.

1. *Good Corporate Governance* (GCG) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PUDAM Kabupaten Banyuwangi. Koefisien regresi GCG bernilai positif dengan signifikansi $< 0,05$, yang berarti semakin baik penerapan prinsip-prinsip GCG (keadilan, transparansi, akuntabilitas, dan responsibilitas), semakin tinggi pula kinerja karyawan, baik dari sisi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu kerja.
2. Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi budaya organisasi tidak signifikan ($\text{sig} > 0,05$), sehingga secara statistik variasi persepsi budaya di antara karyawan belum mampu menjelaskan perbedaan kinerja individu. Hal ini mengindikasikan bahwa, dalam model ini, budaya organisasi belum menjadi faktor penentu utama variasi kinerja karyawan.

3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi gaya kepemimpinan bernilai positif dengan signifikansi $< 0,05$, yang menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan (komunikatif, suportif, memberi teladan), semakin tinggi pula kinerja karyawan PUDAM Kabupaten Banyuwangi.
4. Secara simultan, GCG, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung yang signifikan dan nilai R^2 sebesar 0,614. Artinya, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 61,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan 38,6% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.
5. Di antara ketiga variabel bebas yang diteliti, GCG merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai koefisien Beta standar GCG yang paling besar dan signifikan dibandingkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian, penguatan tata kelola perusahaan menjadi kunci utama dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PUDAM Kabupaten Banyuwangi.

6.2 Saran

1. Manajemen PUDAM Kabupaten Banyuwangi disarankan untuk terus memperkuat penerapan GCG, mengingat pengaruhnya yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan sifatnya yang paling dominan. Langkah konkret dapat berupa penyempurnaan SOP, peningkatan transparansi dalam penilaian kinerja dan promosi, penegakan akuntabilitas di setiap level jabatan, serta

penguatan mekanisme reward and punishment yang adil. Sosialisasi berkala tentang prinsip GCG perlu dilakukan agar karyawan memahami kaitan langsung antara tata kelola yang baik dan kinerja mereka.

2. Walaupun secara statistik budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan, manajemen tetap perlu menata dan memperkuat budaya kerja yang mendukung pelayanan prima, integritas, disiplin, dan kerja sama tim. Disarankan untuk mengevaluasi kembali indikator budaya yang digunakan, memperdalam internalisasi nilai-nilai organisasi (misalnya melalui kegiatan internal, role model pimpinan, dan komunikasi nilai), serta memastikan bahwa nilai yang dideklarasikan benar-benar tercermin dalam perilaku sehari-hari. Untuk penelitian selanjutnya, budaya organisasi dapat diukur dengan dimensi yang lebih spesifik sesuai konteks layanan air minum.
3. Karena gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, PUDAM perlu mengembangkan program pengembangan kepemimpinan bagi pimpinan di semua level. Saran yang dapat dilakukan antara lain pelatihan kepemimpinan (misalnya kepemimpinan transformasional dan pelayanan), pelatihan komunikasi efektif, coaching dan mentoring, serta evaluasi berkala terhadap perilaku kepemimpinan. Pemimpin diharapkan mampu menjadi teladan penerapan GCG dan budaya kerja positif, sehingga dapat menggerakkan karyawan untuk mencapai kinerja optimal.
4. Karena ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan, perbaikan tidak sebaiknya dilakukan secara parsial, tetapi melalui pendekatan terpadu. Manajemen disarankan menyusun program pengembangan organisasi yang menggabungkan penguatan sistem GCG, internalisasi budaya, dan

pengembangan kepemimpinan. Misalnya, setiap kebijakan GCG baru diikuti dengan sosialisasi nilai dan pelatihan kepemimpinan yang relevan, sehingga kebijakan, nilai, dan perilaku pemimpin berjalan selaras dalam mendorong kinerja karyawan.

5. Mengingat GCG adalah variabel yang paling dominan, prioritas utama kebijakan perbaikan kinerja sebaiknya diarahkan pada penguatan tata kelola perusahaan. Namun, agar dampaknya maksimal, GCG perlu didukung oleh gaya kepemimpinan yang efektif dan budaya kerja yang kondusif. Manajemen disarankan untuk menjadikan GCG sebagai payung besar, kemudian menurunkannya ke dalam program pengembangan kepemimpinan dan pembentukan budaya kerja. Bagi peneliti selanjutnya, dapat ditelusuri lebih jauh dimensi spesifik GCG mana yang paling berkontribusi terhadap kinerja, sekaligus menguji variabel moderasi atau mediasi (misalnya kepuasan kerja, motivasi) untuk memahami lebih dalam mekanisme pengaruhnya.