

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Teknologi Air Minum Bekasi serta uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan regresi pada tabel diatas di dapatkan nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 6,630 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 berarti nilai t hitung $6,630 > 1,9847$ t tabel dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil perhitungan di dapatkan nilai t hitung untuk variabel stress kerja sebesar 5,119 dengan tingkat signifikansi 0,000 berarti nilai t hitung $5,119 > t$ tabel 1,9847 dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan diatas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat 4 score rata rata terendah pada gaya kepemimpinan pada aitem pertanyaan (X1.1) Pimpinan mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari bawahan. Maka yang diharapkan bagi “Balai teknologi air minum” pemimpin harus menerima masukan-masukan yang

diberikan oleh karyawan seperti pemimpin harus jadi pendengar yang baik, dan pemimpin harus bersikap adil kepada karyawan dan tidak membandingkan bandingkan tingkatan karyawan guna membuat lingkungan kerja yang baik dan tidak ada kecemburuan sosial antar karyawan. (X1.8) Pemimpin saya selalu memberikan semangat kepada anak buahnya agar memiliki kinerja yang baik. Maka yang diharapkan “Balai Teknologi Air Minum” pemimpin selalu memberikan semangat kepada karyawan dengan cara selalu memotivasi karyawan dan mensupport karyawan dan memfasilitasi perangkat kantor agar karyawan selalu semangat dalam bekerja dan tidak stres dalam bekerja. (X1.11) Pemimpin mendorong bawahannya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara cermat dan rasional. Maka yang diharapkan “Balai Teknologi Air Minum” pemimpin harus memberikan semangat atau suport sistem kepada karyawan agar karyawan tidak malas dalam bekerja. (X1.12) Pemimpin mampu menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang, Maka yang diharapkan “Balai Teknologi Air Minum” pemimpin harus menerima masukan masukan dari karyawan agar pemimpin tidak salah ambil keputusan dalam masalah-masalah yang ada dipekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa score rata rata terendah pada Stres kerja terdapat pada pertanyaan (X2.3) Apabila saya melakukan pekerjaan yang sangat banyak maka saya merasa cepat letih. Maka yang diharapkan bagi “Balai Teknologi Air minum” karyawan harus saling suport atau saling bantu satu samalain supaya pekerjaan yang banyak bisa terkendali dan tidak membuat karyawan terbebani oleh tugas yang banyak, karyawan harus diapresiasi dengan cara diadakannya gatriung beberapa bulan sekali untung membuat karyawan tidak stres dengan tugas yang banyak dan guna membuat kekeluargaan karyawan semakin kompak dan lebih erat lagi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa score rata rata terendah pada Kinerja karyawan terdapat pada pertanyaan (Y.7) Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan dengan tim. Maka dari itu diharapkan bagi “Balai Teknologi air Minum” untuk lebih memperhatikan lagi kekompakan tim dengan menciptakan suasana kerja yang bagus, bertanggung jawab dalam bekerja dan tidak melakukan kesalahan yang fatal sehingga dapat menghemat pekerjaan. Supaya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu penyelesaian yang telah diberikan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena faktor gaya kepemimpinan dan stress kerja sebesar 58,2% sehingga masih ada 41,7% faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Penelitian selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan seperti kompensasi, motivasi, budaya kerja, beban kerja dan lain sebagainya