

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan analisis dan melakukan beberapa pengujian mengenai pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi parsial, diketahui bahwa stres kerja (X_1) memberikan pengaruh positif sebesar 0,4944 atau 49,44% terhadap kinerja pegawai (Y). Kemudian setelah dilakukan pengujian hipotesis secara parsial (Uji-T) pada variabel stres kerja (X_1), maka diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi parsial, diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X_2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,3570 atau 35,70% terhadap kinerja pegawai (Y). Kemudian setelah dilakukan pengujian hipotesis secara parsial (Uji-T) pada variabel gaya kepemimpinan (X_2), maka diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi berganda, diketahui bahwa stres kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) memberikan pengaruh simultan sebesar 0,851 atau 85,1% terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 0,149 atau 14,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini. Kemudian setelah dilakukan

pengujian hipotesis secara simultan (Uji-F) pada variabel stres kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2), maka diketahui bahwa stres kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

5.2 Saran

Terlepas dari keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang terkait.

Berikut ini adalah saran dari penulis, antara lain:

1. Implikasi Manajerial

Dengan adanya kondisi stres kerja pada pegawai, hal ini berdampak positif terhadap kinerja. Oleh karena itu, kondisi stres kerja ini harus dapat dijaga dan dipelihara oleh manajemen perusahaan agar tidak terjadi stres kerja yang berlebihan sehingga berdampak negatif terhadap kinerja. Dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja pegawai, manajemen PT. Inatel Nusantara sebaiknya dapat lebih menguasai dan memahami metode dalam pengelolaan stres kerja ini serta melakukan pendekatan-pendekatan yang seharusnya dilakukan oleh manajemen.

2. Teoritis/Akademisi

1. Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya memperluas lingkup penelitian dan memperbanyak sampel, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan data yang diperoleh berdasarkan cakupan yang luas.

2. Sebaiknya penelitian selanjutnya menambahkan variabel lain yang dapat mengukur kinerja pegawai. Karena terdapat beberapa hal lain yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, selain stres kerja dan gaya kepemimpinan.
3. Untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat, sebaiknya peneliti menggunakan metode observasi secara langsung untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang diteliti.

