

BAB V

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis data pada bab IV di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Engineering* PT. Dasa Windu Agung, Kota Bekasi. Hal ini berdasar hasil uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,375 > 2,002$) atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Engineering* PT. Dasa Windu Agung, Kota Bekasi. Hal ini berdasar hasil uji t yang didapat nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-3,179 < -2,002$) atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung negatif, artinya berpengaruh negatif yaitu semakin meningkat stres kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Engineering* PT. Dasa Windu Agung, Kota Bekasi. Hal ini berdasar hasil uji F yang didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,688 > 3,159$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Implikasi Manageria

1. bagi perusaha

- a. Pimpinan diharapkan menjadi contoh yang baik dan menjadi tauladan bagi karyawannya, karena sebagai pimpinan selain memajukan perusahaan pemimpin harus bijaksana dan adil untuk karyawannya.
- b. Seorang pemimpin sebaiknya mendengarkan pendapat karyawannya dan tidak mengambil keputusan sepihak supaya kinerja karyawan semakin bagus dan meningkat.
- c. Serta tidak memberikan pekerjaan diluar job desc karyawan dengan waktu yang singkat. Seorang pemimpin hendaknya memahami kondisi tingkat kestressan karyawan dan tidak terlalu menekan pekerjaan.

2. bagi universita

Untuk Universitas diharapkan penelitian ini menjadi masukan masukan kedepannya untuk dikaji kembali mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini bisa dijadikan bahan referensi untuk menentukan faktor-faktor yang berpengaruh dengan gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kinerja karyawan, diperusahaan-perusahaan.

3. bagi penelit

Bagi penelitian selanjutnya mengingat keterbatasan penelitian yang dilakukan peneliti, maka disarankan bisa memperluas sampel dan memperbanyak variabel yang belum masuk pada penelitian ini.