

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti lakukan di PT Westindo Esa Perkasa, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar $7,783 > 1,996$ (t tabel) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan kata lain secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Westindo Esa Perkasa oleh karena itu H_1 yang diajukan dapat diterima. Hal ini juga dapat dikuatkan oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Mukmin, 2021).
2. Berdasarkan hasil penelitian nilai t-hitung sebesar $5,657 > 1,996$ (t-tabel) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan kata lain secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan oleh karena itu H_2 yang diajukan dapat diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana stres kerja yang terlalu tinggi untuk jangka waktu tertentu akan menurunkan kinerja karyawan (Subroto, 2017).
3. Berdasarkan hasil penelitian uji secara simultan hasil nilai F-hitung sebesar $63,785 > 3,13$ (F-tabel) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa secara simultan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan oleh karena itu H_3 yang diajukan dapat diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan mengalami stres kerja dan gaya kepemimpinan yang tidak dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka tingkat kinerja karyawan akan mengalami penurunan (Diansyah, 2016). Dan terlihat

nilai sebesar 64,5% yang artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan stres kerja sebesar 64,5% saja dan 35,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dari penelitian ini terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan mampu mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain sehingga dapat diperoleh informasi lebih banyak tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

- a. Komunikasi dalam organisasi menurut ahli adalah hal yang sangat penting. Orang dengan keterampilan komunikasi baik dapat membantu kelompok membuat lebih banyak keputusan inovatif serta dapat memberikan keluhan langsung pada atasannya (Wibowo, 2013). Namun pada penelitian ini di dalam PT Westindo Esa Perkasa masih kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan untuk bertukar pikiran dalam menyelesaikan masalah internal perusahaan dan merancang perencanaan strategis sehingga hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan. Pihak manajemen PT Westindo Esa Perkasa sebaiknya mengedepankan gaya kepemimpinan yang demokratis dimana selalu melakukan musyawarah mufakat dan tidak pernah mengambil keputusan secara sepihak sehingga komunikasi yang terjalin terjadi secara timbal balik. Hal seperti itu dapat membuat karyawan memiliki semangat dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mengembangkan organisasi perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana gaya kepemimpinan yang benar akan mampu menciptakan kenyamanan kerja bagi semua pihak (Mukmin, 2021).

- b. Menurut ahli beban kerja yang terlalu banyak dan terlalu menumpuk dapat menyebabkan stres, menghindari hal-hal yang menjadi pemicu stres merupakan cara dalam mengatasi stres (Badu and Dfajri, 2017). Akan tetapi pada penelitian ini di dalam PT Westindo Esa Perkasa masih adanya permasalahan mengenai stres kerja karyawan yang belum teratasi, seperti pemberian pekerjaan yang banyak dengan waktu penyelesaian tugas yang singkat sehingga membuat pekerjaan karyawan menumpuk mengakibatkan stres kerja karyawan tinggi hal ini tentunya dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Pihak manajemen PT Westindo Esa Perkasa sebaiknya melakukan pendesainan ulang pekerjaan dengan membuat teknik cara pengerjaan suatu tugas kerja dalam mengatur program kerja yang baik seperti melakukan penyusunan tugas dari yang mudah ke yang lebih sulit dapat membantu permasalahan ini sehingga beban kerja yang menumpuk dapat terselesaikan sedikit demi sedikit dan kinerja karyawannya pun perlahan-lahan dapat meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa stres kerja berdampak terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil statistik yang positif dan signifikan (Subroto, 2017).
- c. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi mengenai gaya kepemimpinan, stres kerja dan kinerja karyawan selama ini. Identifikasi permasalahan pada PT Westindo Esa Perkasa dapat digunakan sebagai acuan perbaikan serta peningkatan kinerja karyawan di masa yang akan datang. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan mengalami stres kerja dan gaya kepemimpinan yang tidak dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka tingkat kinerja karyawan akan mengalami penurunan (Diansyah, 2016).