

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis memberikan kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja di PT. Amtex Indonesia.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja di PT Amtex Indonesia.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Amtex Indonesia.
4. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Amtex Indonesia.
5. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Amtex Indonesia.
6. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Amtex Indonesia.
7. Beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja yang berdampak kinerja karyawan di PT. Amtex Indonesia

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa masukan yang bermanfaat untuk PT. Amtex Indonesia dalam menentukan kebijakan Perusahaan yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan dimasa yang akan datang yakni sebagai berikut :

1. Bagi Instansi
 - a) Pada variabel Gaya Kepemimpinan sangat berpengaruh pada perusahaan, dari beberapa pertanyaan kuesioner, gaya kepemimpinan perusahaan lebih memiliki nilai tertinggi dan Beban Kerja yang rendah. Maka dari itu, perusahaan harus lebih mempertahankan kondisi karyawan nya. Terlihat

dari hasil nilai CR 5,650

- b) Untuk Beban Kerja dalam hasil kuesioner pada pernyataan Dengan itu atasan tampak peduli dengan bawahan, karena atasan tahu bahwa bawahan punya keinginan kuat untuk menyelesaikan tugas tetapi mengalami masalah dalam penyelesaian tugasnya, maka atasan selalu siap sedia dalam memberikan solusi bagi bawahan agar bawahan dapat melanjutkan tugasnya. Terlihat dari hasil Estimate 1,263 dengan nilai CR 5,061
- c) Untuk Stress Kerja dalam hasil kuesioner pada pernyataan nomor 2 merupakan skor yang terendah. Menurut saran penulis Perusahaan harus lebih memperhatikan komunikasi antar karyawan dalam perusahaan agar tidak terjadi misscommunication antar karyawan dan agar menghindari konflik antar karyawan tersebut. Pimpinan juga harus mampu menciptakan kedekatan hubungan dengan orang-orang yang dipimpinnya. Karena kedekatan ini akan menimbulkan kepercayaan, dan kepercayaan berlanjut pada komunikasi yang baik. Serta karyawan juga harus dilibatkan dan berpartisipasi untuk mengatasi permasalahan atau konflik yang terjadi.
- d) Untuk Beban Kerja dalam Kinerja Karyawan hasil kuesioner pada pernyataan memiliki skor yang terendah. Menurut saran penulis Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukan variabel bebas lainnya sebagai prediktor seperti variabel Keselamatan dan kesehatan kerja, Disiplin kerja, Produktivitas kerja sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan