

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan analisa data maka dapat di buat kesimpulan berdasarkan hipotesa sebagai berikut :

1. Stress Kerja

Berdasarkan hasil uji dan analisis bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil nya yaitu stress kerja dari karyawan PT.Indomarco Prismaatama tidak tinggi sehingga tidak mempengaruhi akan kinerja karyawan.

2. Komunikasi Kerja

Berdasarkan hasil uji dan analisis dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, peneliti ini sejalan dengan pengaruh komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji dan analisis dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan pada karyawan.

#### **5.2 Implikasi Teoritis dan Aplikasi**

##### **5.2.1 Implikasi Teoritis**

Dari hasil analisis data dalam penelitian yang di lakukan maka dapat di sampaikan implikasi teoritis sebagai berikut :

1. Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wirya, Andiani, & Telagawathi, 2020) penelitian tersebut menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa stress kerja bagi kinerja karyawan PT.Indomarco Prismaatama tidak tingi sehingga tidak mempengaruhi akan kinerja karyawan. Ini berarti mereka yang bekerja disana tidak mengalami

tekanan dalam pekerjaan sehingga mereka bisa bekerja dan mendapatkan hasil yang bagus dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

2. Komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mariani & Sariyathi, 2017). penelitian tersebut menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bahwa semakin baik komunikasi yang terjadi antar karyawan pada perusahaan maka semakin bagus juga kualitas kinerja karyawan nya.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lotje dkk 2017). Penelitian tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana pada saat sekarang semua aserba terbuka maka kepemimpinan yang di butuhkan adalah kepemimpinan yang memberdayakan karyawan nya.

### **5.2.2 Implikasi Aplikasi**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mempengaruhi pengaruh stress kerja, komunikasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1. Variabel stress kerja ini tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi ini memberikan gambaran bahwa karyawan dapat mengatasi tekanan-tekanan yang ada. Dapat mengendalikan emosi serta hal-hal lain yang dapat mengakibatkan stress agar tidak mengganggu akan aktifitas dan pekerjaan di kantor dengan cara mereka sendiri. Tidak membawa masalah yang terjadi di luar perusahaan ketika pergi ke perusahaan mendandakan seseorang yang profesional dalam bekerja
2. Variabel komunikasi kerja, pada penelitian ini memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi ini memberikan gambaran bahwa semakin baik komunikasi yang terjadi antar karyawan pada perusahaan maka kinerjanya pun semakin tinggi. Apabila terjadi rendahnya komunikasi yang terjalin antar karyawan maka kinerjanya pun akan menurun. Komunikasi yang baik akan menciptakan kinerja yang maksimal
3. Variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan

merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan dimana saat ini semua serba terbuka. Maka kepemimpinan yang di butuhkan adalah kepemimpinan yang memberdayakan karyawan nya. Pemimpin dengan kemampuan yang otoriter, partisipatif, delegatif, karismatik dan demokrasi yang baik mampu mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya.

### **5.2.3 Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini dilakukan dalam kondisi protokol kesehatan karena pandemic covid19 sehingga teknik pengumpulan data terbatas dalam pengisian kuesioner, sedangkan observasi tatap muka langsung atau wawancara tidak dilakukan. Kondisi ini berpotensi bahwa jawaban-jawaban kuesioner belum cukup mewakili untuk dilakukan analisa secara dengan baik dan akurat. Variabel atau indikator eksogen masih dapat di perbanyak, sehingga penelitian lain dapat meneliti dengan menambahkan variabel lain

### **5.2.4 Saran Penelitian Mendatang**

Hasil penelitian keterbatasan yang ada maka perlu dilakukan penelitian lanjutan antara lain adalah :

1. Perlu ditambahkan variabel lain berkenaan dengan kinerja karyawan
2. Pada penelitian mendatang agar populasi ditambah, sehingga indikator-indikator variabel lebih akurat dan tepat dalam mengambil kesimpulan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia, Teori konsep dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dharma, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 28.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (persero). *Jurnal Magister Manajemen : Maneggio*, 110.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen*, 227.
- Hasbiana, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 56.
- Januarizki, T. R., & Wihara, D. S. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan BPR Artha Samudra Indonesia. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 16.
- Jufrizen, & Putri Lubis, A. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional Terhadap kinerja pegawai dengan Locus of Control sebagai variabel moderating. *Jurnal Magister Manajemen*, 42.
- Julita, & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. *Digital Repository Universitas Asahan*, 195-205.
- Kusumawati, R. (2008). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Academia, (accelerating the world's research)*, 23.
- Lestari, W. M., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stress kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 101.
- Manihiruk, C. P. (2017). Pengaruh stress kerja dan Lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 296.
- Manuhiruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 298.

- Mariani, L. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Minang di Denpasar Bali. *E-Journal Manajemen Unud*, 24.
- Munarsih, & Pratama, A. B. (2021). Pengaruh kualitas pelayanan dan promosi terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Indomarco Prismataama. *Indonesian Journal of Economy*, 51.
- Ningsih, H. L., Perizade, B., & Hanafi, A. (2020). Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Semen Baturaja Tbk. *AMAR (Andalas Manajemen Review)*, 35.
- P, D. E., HR, S., & Nurhayati, N. (2019). Pengaruh kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di sekretariat DPRD kab Indramayu. *Jurnal Investasi*, 73.
- Permatasari, H. i., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pikiran Rakyat Bandung. *Jurnal manajemen dan bisnis (Almana)*, 89.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Prameswari, M. (2019). Gaya Kepemimpinan di Madrasah Aliyah : Authentic, Transformasional, Authoritharian atau Transactional. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 16.
- Putra, Gede Prawira Utama; Sebudi, Made. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Bali Tanjung Nusa-Dua. *Universitas Udayana*, 804.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. A., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Inka Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah bidang Manajemen dan bisnis*, 13.
- Saragih, N. E. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Skatindo Sarana Yogyakarta. <http://eprints.upnyk.ac.id/id/eprint/21243>, 74.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan . *jurnal.unmuhjember.ac.id*, 79.
- Suci Rokhani, C. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja sekolah di SDN Dengkek 01 Pati. *Jurnal Industrial Enginering&Management Research (Jemar)*, 2.
- Wirya, K., Andiani, N., & Telagawathi, N. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 55.

Yulianti, V. D., Supriyanto, T., & Rahmi, M. (2021). Determinasi Pembiayaan Bermasalah di BTN Syariah KCS Bekasi Pada Masa PAndemi. *Journal of Islamic Bankingand Finance*, 98.

