

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis serta pembahasan dari bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini berhasil membuktikan ada pengaruh atau tidaknya variabel Stres Kerja dan Kepemimpinan secara individu terhadap Kinerja Karyawan CV. POPULAR Palembang. Nilai *R square* adalah 0,005. Dengan demikian besarnya persentase sebesar 0,5% menjelaskan variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. POPULAR Palembang. Sisanya 99,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini. Dari hasil uji t, angka signifikan untuk variabel stres kerja adalah 0,825 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. POPULAR Palembang. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Haris Rifa'i (2015), dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Grobongan yang memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai *R square* adalah 0,407. Dengan demikian besarnya persentase sebesar 40,7% menjelaskan variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV. POPULAR Palembang. Sisanya sebesar 59,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang diteliti di penelitian ini. Angka signifikan untuk variabel Kepemimpinan adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. POPULAR Palembang. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Jelita Caroliner Inaray (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado yang memperoleh hasil bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,412. Dengan demikian besarnya persentase sebesar 41,2% menjelaskan variabel Stres Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV. POPULAR Palembang. Sisanya sebesar 58,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini. Dalam hasil uji f, nilai signifikansi adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya Stres Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. POPULAR Palembang. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmila Sari (2012) yang menyatakan kepemimpinan, motivasi dan stres

kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka penulis mengemukakan beberapa saran bagi pihak yang terkait dalam penelitian ini dan peneliti selanjutnya. Adapun saran yang diberikan yaitu :

1. Stres kerja yang dialami karyawan sebaiknya lebih diperhatikan, agar kinerja karyawan di CV. POPULAR Palembang dapat ditingkatkan lagi.
2. Kepemimpinan yang ada saat ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi karena telah dapat mempengaruhi secara positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. POPULAR Palembang.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis, diharapkan memasukkan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis telah berusaha namun masih terdapat banyak kekurangan. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Beberapa responden kurang teliti dalam menjawab pertanyaan kuesioner.
2. Data yang diperoleh mengenai perusahaan terbatas, karena tidak semua data bisa diberikan oleh organisasi.