

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan dan di uji pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *dealer* Daihatsu Batam. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian Ella Jauvani Sagala dan Randa Pebri Ardi yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian menunjukkan variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *dealer* Daihatsu Batam. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian Gede Restu Mahajaya dan Made Subudi yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian menunjukkan variabel stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *dealer* Daihatsu Batam. Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian Ermyati dan Acbar yang menyatakan bahwa stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian Ermyati dan Acbar yang menyatakan bahwa stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, ada beberapa saran yang dapat penulis berikan untuk perbaikan di masa yang akan datang sebagai berikut:

1. Stres kerja pada *dealer* Daihatsu Batam saat ini perlu distabilkan lagi supaya kinerja karyawan meningkat. Stres kerja yang stabil dapat menjadi tantangan bagi karyawan *dealer* Daihatsu Batam untuk berkembang dan meningkatkan kinerja karyawan. Pada *dealer* Daihatsu Batam, sumber stres kerja sebagian besar berasal dari atasan kerja sehingga atasan kerja perlu memperhatikan bawahannya tersebut.
2. Dalam operasional *dealer* Daihatsu Batam, pemimpin *dealer* Daihatsu Batam perlu mempertimbangkan keadilan dan kesejahteraan bawahannya, agar karyawan merasa tidak diberatkan dalam menjalankan tugas dan pada akhirnya karyawan tersebut merasa nyaman dan setia kepada perusahaannya.
3. Perlu adanya penilaian kinerja yang transparan dan rutin agar pemimpin *dealer* Daihatsu Batam dapat memberikan rasa keadilan bagi semua karyawan *dealer* Daihatsu Batam.

4. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan mengingat masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti konflik, budaya organisasi, kompensasi dan sebagainya
5. Bagi akademik, sebaiknya penelitian ini dijadikan referensi dan informasi tambahan untuk pemikiran dan kajian.
6. Bagi karyawan, sebaiknya melatih diri untuk mengatasi stres kerja dan mengendalikan emosi dalam bekerja serta berani mengambil inisiatif dalam bekerja.