

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari analisis data yang telah dilakukan pada penelitian tentang “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar”, dapat diambil keputusan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi dan sesuai stres kerja yang diberikan institusi akan meningkatkan kinerja karyawan BPKD Pematang Siantar.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi dan sesuai beban kerja yang diberikan institusi akan meningkatkan kinerja karyawan BPKD Pematang Siantar.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diberikan institusi akan meningkatkan kinerja karyawan BPKD Pematang Siantar.
4. Stres kerja, Beban kerja, dan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar. Hal ini berarti semakin tinggi, sesuai dan baik stres

kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan BPKD Pematang Siantar.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu: variabel determinan pada kinerja karyawan masih sebatas pada stres kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel determinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang bersifat eksternal dan belum melibatkan faktor yang bersifat internal dalam diri karyawan, seperti motivasi, disiplin, sikap dan kompetensi diri.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,407, artinya variabel stres kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 40,7%. Sehingga model regresi yang dihasilkan pada penelitian ini hanya mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 40,7% dan masih ada variabel lain di luar penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59,3% seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka peneliti menyampaikan beberapa saran seperti berikut:

1. Bagi Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar
 - a. Perubahan untuk stres kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar adalah meningkatkan tindakan tidak pilih kasih

terhadap seluruh karyawan sehingga seluruh karyawan diperlakukan secara adil.

- b. Pemberian beban kerja yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan yang dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan. Perbaikan pada beban kerja dapat difokuskan dengan kondisi pekerjaan terkait jumlah pegawai sehingga tidak ada tumpang tindih pekerjaan.
- c. Perbaikan pada gaya kepemimpinan difokuskan pada kemampuan pemimpin dalam memotivasi para karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja dan memperoleh kinerja karyawan lebih baik untuk selanjutnya
- d. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi nilai *Ajusted R Square* sebesar 0,407, artinya masih ada variabel lain diluar penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59,3%. Sehingga disarankan bagi peneliti-peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek variabel penelitian pada perusahaan lainnya. Menambahkan variabel bebas lainnya selain stres kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi dan lain sebagainya.