

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Pada hasil analisis dan pengolahan data, dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja pada restoran Pizza Hut Sipin Jambi tergolong “Cukup Tinggi” berdasarkan distribusi frekuensi rata-rata respondennya 2,6 gaya kepemimpinan berkategori “Baik” rata-rata respondennya 3,7 begitu juga kinerja karyawan berkategori “Tinggi” rata-rata respondennya 4,0. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis variabel stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada variabel ini sebesar -4,399 dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Pizza Hut Sipin Jambi.
2. Hasil uji hipotesis gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada variabel ini sebesar 3,431 dan nilai signifikansinya sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Pizza Hut Sipin Jambi.
3. Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, nilai yang dihasilkan yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $58,737 > 3,18$  dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Hal ini

menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut.

## **5.2 SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut beberapa saran dari penulis, sebagai berikut :

### **1. Bagi Pihak Perusahaan**

Manajemen perusahaan dapat mengurangi stres karyawan dengan berbagai cara seperti mengadakan kunjungan wisata bisa setahun sekali, memberikan kenaikan jabatan atau promosi untuk karyawan yang telah mencapai masa kerjanya yang lebih dari 6 tahun sehingga mampu mengurangi rasa stres kerja karyawan dalam bekerja dan juga ada baiknya pihak manajemen untuk terus meningkatkan gaya kepemimpinan, pihak manajemen dapat menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dimana pemimpin melibatkan anggotanya dalam proses pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan ini mendorong kreativitas karyawan dalam mendelegasikan tanggung jawabnya dengan maksud agar bawahan mempunyai otonomi dalam melaksanakan pekerjaan.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini hanya membagikan informasi tentang pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengungkap variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kesejahteraan karyawan (gaji, jaminan sosial atau kompensasi lainnya), motivasi maupun lingkungan kerja.



