

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada HD Sub Unit Daman PT Telekomunikasi Indonesia Regional III Jawa Barat, maka pada bagian akhir penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. a. Kepemimpinan transformasional pada HD Sub Unit Daman PT Telekomunikasi Indonesia Regional III Jawa Barat yang diukur dengan menggunakan 4 indikator yaitu karisma, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual secara keseluruhan tergolong baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu karisma termasuk ke dalam kategori baik. Sedangkan indikator dengan skor terendah yaitu motivasi inspirasi termasuk ke dalam kategori baik. Meskipun termasuk ke dalam kategori baik, tetapi nilai skornya berada dibawah indikator lainnya.
- b. Stres kerja pada HD Sub Unit Daman PT Telekomunikasi Indonesia Regional III Jawa Barat yang diukur dengan menggunakan 4 indikator yaitu tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran, dan tuntutan interpersonal secara keseluruhan tergolong cukup baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu tuntutan interpersonal termasuk kedalam kategori cukup baik, sedangkan indikator dengan skor terendah yaitu tuntutan fisik termasuk ke dalam kategori kurang baik.

- c. Kinerja karyawan pada HD Sub Unit Daman PT Telekomunikasi Indonesia Regional III Jawa Barat yang diukur menggunakan 5 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, keefektivan, dan kemandirian secara keseluruhan tergolong baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu ketepatan waktu termasuk ke dalam kategori baik, sedangkan indikator dengan skor terendah yaitu kuantitas kerja termasuk ke dalam kategori baik. Meskipun termasuk ke dalam kategori baik, tetapi skornya berada di bawah indikator lainnya.
2. Penelitian ini menemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan HD Sub Unit Daman PT Telekomunikasi Indonesia Regional III Jawa Barat.
3. Penelitian ini menemukan bahwa Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan HD Sub Unit Daman PT Telekomunikasi Indonesia Regional III Jawa Barat.
4. Penelitian ini menemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada HD Sub Unit Daman PT Telekomunikasi Indonesia Regional III Jawa Barat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas mengenai Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada HD Sub Unit Daman PT Telekomunikasi Indonesia Regional III Jawa

Barat, penulis merekomendasikan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kepemimpinan Transformasional nilai indikator terendah pada variabel Kepemimpinan Transformasional yaitu Motivasi Inspirasi. Maka penulis merekomendasi agar sebaiknya pimpinan memberikan lebih banyak dorongan motivasi kepada karyawannya agar lebih semangat bekerja. Sehingga karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya sesuai target yang telah ditentukan.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel Stres Kerja nilai indikator terendah pada variabel Stres Kerja adalah tuntutan fisik. Maka sebaiknya perusahaan memperhatikan kondisi fisik para karyawannya agar karyawan bisa bekerja secara optimal tanpa mengalami gangguan fisik akibat kelelahan bekerja. Oleh karena itu, penulis merekomendasikan agar sebaiknya perusahaan meninjau ulang beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan melakukan pemeriksaan kesehatan rutin bagi para karyawan. Selain itu, menyediakan ruangan khusus untuk beristirahat sangat direkomendasikan, agar karyawan merasa nyaman dan tidak mengalami lagi gangguan fisik pada saat bekerja.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan nilai indikator terendah pada variabel Kinerja Karyawan yaitu Kuantitas Kerja. Maka sebaiknya perusahaan menetapkan target yang harus dicapai oleh

karyawan sesuai dengan kemampuannya, serta meninjau kembali waktu yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk memberikan apresiasi kepada karyawannya apabila telah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan apabila menyelesaikannya sebelum tenggat waktu yang telah ditentukan.

4. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan variabel-variabel atau faktor-faktor lain selain Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, serta menggunakan jenis pendekatan dan analisis yang berbeda. Selain itu, penulis menyarankan untuk peneliti selanjutnya menambahkan variabel *intervening* atau variabel antara pada penelitian stres kerja terhadap kinerja karyawan, karena pada penelitian ini nilai determinasi variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan kecil.