

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan Stres Kerja, Komunikasi, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Jakarta Timur. Penulis mengambil kesimpulan yaitu :

1. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Jakarta Timur. Hal ini dapat diartikan bahwa stres kerja harus dikelola dengan baik dan harus tetap pada titik optimal agar stres kerja tidak sampai mengganggu pekerjaan dan semangat pegawai dalam bekerja.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Jakarta Timur. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi komunikasi maka semakin menimbulkan dampak positif dan dapat memberikan pengaruh yang besar pada hubungan antara sesama rekan kerja maupun rekan kerja dan pemimpin, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
3. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Jakarta Timur. Hal ini dapat diartikan bahwa perhatian dan kepedulian pemimpin terhadap karyawannya mampu membuat kinerja pegawai meningkat karena pegawai akan merasa dihargai dan diperhatikan dengan baik.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka penulis mencoba memberikan saran kepada Suku Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan

Pengendalian Penduduk Jakarta Timur sebagai bahan pertimbangan yang sekiranya akan bermanfaat untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai. Berikut adalah saran yang disampaikan penulis :

1. Pemimpin Suku Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Jakarta Timur harus selalu memperhatikan kondisi pegawai, kemampuan kerja setiap pegawai dan beban kerja yang diberikan sebaiknya tidak terlalu berat, target dan beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan pegawainya agar tercipta suasana lingkungan kerja yang nyaman di lingkup Suku Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Jakarta Timur.
2. Hendaknya stres kerja di lingkungan kerja harus dikelola dengan baik dan stres kerja harus tetap pada titik optimal agar stres kerja tidak sampai mengganggu pekerjaan dan semangat pegawai dalam bekerja.
3. Hendaknya komunikasi di lingkungan kerja lebih ditingkatkan, komunikasi yang terjalin didalam lingkungan kerja harus lebih baik agar pegawai merasa nyaman dan tidak merasa sulit untuk komunikasi terhadap rekan kerja maupun pemimpin di Suku Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Jakarta Timur.
4. Hendaknya pemimpin mempertahankan sikap kepemimpinan yang dapat dijadikan contoh teladan yang baik bagi pegawai dan selalu mendukung dan memotivasi pegawai. Pemimpin hendaknya bersedia mendengar dan membantu pegawai bila terjadi kesulitan dalam bekerja, agar meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Dan, P. K., Ecoment, J., & Kajian, G. (n.d.). *KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT . BUKIT ASAM (PERSERO), TBK UNIT DERMAGA KERTAPATI ... Related papers*.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Emba, 1*(3), 1080–1088.
- Gaffar, H. (2012). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar*, 1–67.
<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/1531>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). *Cetakan Ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja Karyawan di Pt. Sekar mulia abadi medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship, 3*(2), 130–139.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia BAB II. *Sereal Untuk, 51*(1), 14.
- Julvia, C. (2016). PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121–130.

Lilis Karnita Soleha, Anton Tirta Komara, Y. S. kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. pd. (2012). PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT KOMISI PENYIARAN INDONESIA DAERAH PROVINSI JAWA BARAT. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Enterpreneurship*, 6(1), 39–50.

Massie, R., Areros, W., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 (002), 269323. <https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19851>.

Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 13–21.

Putri, L. D. P., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3398–3430.

S.E., M. (2013). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. <https://doi.org/10.23887/bjm.v4i2.22015>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.

Sukarja, R., & Machasin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Ekonomi Dan Bisnis*, VII(2), 335–358.

Wardhani, A. P., Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1–1

