

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Menurut data yang telah dianalisa dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini antara lain :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan. Dengan nilai terbesar terdapat pada indikator hubungan kerja, dan nilai terendah terdapat pada indikator gaji.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan. Dengan nilai terbesar terdapat pada indikator pertimbangan individual, dan nilai terendah terdapat pada indikator pemimpin yang ideal.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan. Dengan nilai terbesar terdapat pada indikator pengaruh pada sikap, dan nilai terendah terdapat pada indikator tindakan.
4. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan. Dengan nilai terbesar terdapat pada indikator waktu kerja, dan nilai terendah terdapat pada indikator beban kerja.

B. Saran

Maka hasil dari penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi peningkatan kinerja karyawan pada PT Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan. Saran tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a) PT Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja, karena motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki tentang pemberian gaji karyawan agar memotivasi untuk lebih bersemangat bekerja dan mempertahankan hubungan kerja antar karyawan didalam ruang lingkup pekerjaan karena jika hubungan kerja semakin bagus maka tujuan yang ingin dituju akan segera tercapai.
- b) PT Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan untuk mempertahankan Gaya kepemimpinan transformasional, karena gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dalam memotivasi karyawan, maka dari itu perusahaan dapat meningkatkan tentang bagaimana menjadi pemimpin yang ideal untuk memberikan arahan kepada karyawannya agar dapat mendorong karyawan untuk lebih giat dalam mengerjakan pekerjaannya, dan mempertahankan tentang pertimbangan individual dalam bekerja sehingga karyawan dapat berkembang dengan adanya program dan pelatihan yang disediakan perusahaan.
- c) PT Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan untuk lebih meningkatkan komunikasi, karena komunikasi berpengaruh untuk kelancaran dalam bekerja, maka dari itu perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan tentang tindakan yang dialami karyawan seperti keluhan kendala dalam pekerjaan yang dialami para karyawan dalam lingkup perusahaan, dan mempertahankan tentang komunikasi yang berpengaruh pada sikap, dimana komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- d) PT Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan untuk lebih memperhatikan tentang stress kerja, karena stress kerja berpengaruh terhadap kinerja. Maka dari itu perusahaan diharapkan untuk memperhatikan tentang beban kerja yang dialami para pekerja, dan memperhatikan tentang waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana waktu kerja yang sesuai akan dapat membuat kinerja karyawan akan semakin maksimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang serupa yang berhubungan dengan motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, stress kerja dan kinerja karyawan dapat memanfaatkan hasil dari penelitian ini sebagai rujukan dan referensi untuk penelitian selanjutnya jika mengambil tema yang serupa.
- b) Untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel lainnya yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan, agar hasil penelitian selanjutnya dapat lebih baik dari penelitian selanjutnya.
- c) Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meninjau ulang pada permasalahan dalam subjek penelitian yang akan diteliti agar mendapatkan gambaran lingkup yang lebih luas sehingga dapat memberi tingkat keakuratan yang tinggi dalam bidang sumber daya manusia.

