

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Data primer yang di dapatkan dari penyebaran kuesioner kepada karyawan karyawan Di Samarinda dengan jumlah responden mencapai 505 responden. Maka dilakukan pengujian validitas untuk mengetahui sah atau tidaknya kuesioner tersebut dan pengujian reliabilitas guna mengetahui konsistensi jawaban para responden. Hasilnya pada pengecekan uji validitas stres kerja ditemukan satu pertanyaan yang tidak valid kemudian karena pertanyaan tersebut tidak valid maka pertanyaan tersebut di hapus. Lalu kemudian dilakukan uji reliabilitas dan hasilnya seluruh pertanyaan sudah reliabel. Berdasarkan penelitian yang telah dibahas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja secara parsial terhadap karyawan Samarinda pada masa pandemi.
2. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja secara simultan terhadap karyawan Samarinda pada masa pandemi.
3. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja secara parsial terhadap karyawan Samarinda pada masa pandemi.
4. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja secara simultan terhadap karyawan Samarinda pada masa pandemi.

B. Keterbatasan

1. Responden yang kurang begitu banyak dari jumlah karyawan swasta di Samarinda (jumlah tidak diketahui) mengingat keterbatasan waktu peneliti pula untuk memperoleh responden.
2. Masih ada beberapa karyawan yang dalam menjawab pertanyaan penelitian tidak sesuai kondisi yang sebenarnya.

C. Saran

1. Bagi Karyawan Swasta di Samarinda

Sangat penting bagi seorang karyawan menjaga kinerjanya terutama pada saat pandemi seperti ini guna memberikan kepercayaan perusahaan terhadap tugas tugas yang di percayakan ke seorang karyawan. Agar kinerja karyawan samarinda tetap tinggi, maka perusahaan perlu memperhatikan bagaimana gaya kepemimpinannya, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan berusaha memberikan arahan agar menurunkan rasa ketidakamanan dalam bekerja , menurunkan tingkat stres kerja karyawan

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya bisa meneliti variabel variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena mengingat pada peneltian ini memiliki pengaruh yang tidak terlalu besar terhadap kinerja karyawan. Kemudian dalam teknik pengambilan sampelnya bisa mencoba metode lain serta menggunakan alat analisis lain.