# BAB V

# PENUTUP

## 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak dapat mengonfirmasi teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:377). Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siswatiningsih, Raharjo, dan Prasetya (2018). Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2020).
2. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori iklim organisasi yang dikemukakan oleh Liliweri (2014:304). Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, Sunuharjo, dan Ruhana (2017).
3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak dapat mengonfirmasi teori stres kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:204). Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra dan Adriansyah (2017).
4. Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur di Surabaya.

## 5.2 Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk perusahaan
   * 1. Diharapkan Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur di Surabaya untuk meningkatkan iklim organisasi yang kondusif dalam perusahaan, sehingga karyawan memiliki rasa nyaman dan royalitas terhadap perusahaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif.
     2. Diharapkan perusahaan mengurangi tekanan kerja sehingga stres kerja yang dirasakan karyawan tidak bagitu tinggi karena dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.
   1. Saran untuk peneliti selanjutnya

Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan faktor-faktor lain atau variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, semangat kerja, pengalaman kerja, rotasi kerja, dan lain-lain, serta dapat melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Halaman ini sengaja dikosongkan**