

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan:

1. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu di dalam melaksanakan tugas tertentu yang menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan. yang terdiri dari beberapa indikator yaitu disiplin, produktivitas, kompetensi, kerjasama dan komunikasi antar karyawan.
2. Stres kerja adalah reaksi individual berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku yang muncul karena adanya perasaan tertekan yang dialami individu dalam menghadapi pekerjaan.
3. Hasil perhitungan kuesioner menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan ditunjukkan pada reaksi psikologis oleh karyawan dengan sub indikator kebosanan yang paling tinggi dialami oleh karyawan.
4. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar -0.49. maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kinerja pada karyawan.

Kinerja pada karyawan di PT Gikoko Kogyo Indonesia Jakarta Timur ditentukan oleh stres kerja sebesar 0,244 atau jika di persentasekan sebesar 24,46% dan sisanya sebesar 75.54% dipengaruhi oleh faktor lainya yang tidak diteliti.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kinerja pada karyawan di PT Gikoko Kogyo Indonesia Jakarta Timur. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja merupakan salah faktor yang menentukan kinerja pada karyawan.

Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan agar perusahaan dapat terus memacu untuk mempertahankan bahkan mengurangi tingkat stres kerja yang dialami karyawan agar kinerja para karyawan dapat terus meningkat.

Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa indikator yang paling mempengaruhi stres kerja adalah reaksi psikologis. Dalam hal ini, karyawan mengalami kesulitan konsentrasi, ketegangan, mudah marah, kebosanan, kecemasan, dan menunda-nunda. Hal ini akan mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik dan akan menurunkan kinerjanya.

Tingkat kebosanan sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Karyawan yang tidak dapat mengatasi rasa bosan maka ia akan mengalami stres kerja dan dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut.

### **C. Saran**

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Perusahaan sebaiknya memperhatikan kebutuhan psikologis para karyawan agar karyawan tidak bosan selama jam kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan tidak memberikan tugas terlalu berlebihan, membuat ruangan kantor yang nyaman dan menyenangkan,, mengadakan acara hiburan di dalam lingkungan kantor, acara tour atau piknik bersama para karyawan. Hal tersebut dapat mengurangi ketegangan karyawan dan menyegarkan kembali pikiran karyawan dari rutinitas pekerjaan sehari-hari.
2. Perusahaan sebaiknya mempertahankan dan selalu berusaha menjaga kestabilan stres karyawan pada tingkat rendah. Stres pada tingkat rendah dapat mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi sehingga akan meningkatkan kinerjanya.