

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpersi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari perhitungan skor indikator stress kerja, dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling mempengaruhi stress kerja adalah reaksi psikologi dengan prosentase 35,34%. Sedangkan untuk variabel semangat kerja hanya mempunyai satu indikator yaitu kesediaan dengan sub indikator paling dominan yaitu bekerja lebih baik dengan prosentase sebesar 33,66%.
2. Stres kerja yang diukur oleh kinerja pada karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan adalah 23,4%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian menyatakan “stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia” dapat diterima.
3. Semangat kerja yang diukur oleh kinerja pada karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia. Besarnya pengaruh

semangat kerja terhadap kinerja pada karyawan adalah 15,3%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian menyatakan “semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia” dapat diterima.

4. Sedangkan pengaruh tidak langsung antara stres kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia yang dimoderatori oleh semangat kerja berkontribusi sebesar 8,1%. Demikian pula dengan pengaruh tidak langsung semangat kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 8,1%. Dengan demikian pengaruh total stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pada karyawan sebesar 54,9%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa stres kerja dan semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah stres kerja dan semangat kerja merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pada karyawan.

Artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami seorang karyawan maka semakin rendah kinerjanya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah stres kerja karyawan maka semakin tinggi kinerjanya. Selain itu, semakin tinggi semangat kerja karyawan semakin tinggi kinerjanya. Demikian pula sebaliknya, semakin

rendah semangat kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin rendah pula kinerja pada karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia.

Meskipun bukan hanya stres kerja dan semangat kerja saja yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun, penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa stres kerja dan semangat kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan.

C. Saran

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

1. Hendaknya perusahaan dalam hal ini PT Gikoko Kogyo Indonesia dapat berupaya agar karyawannya terhindari dari stres kerja akibat pekerjaannya. Selain itu, pimpinan juga berupaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.
2. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai kinerja agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga nantinya penelitian akan bermanfaat terus menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.