

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data, analisis deskripsi, dan pengolahan data statistik, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan stres kerja terhadap kinerja pada karyawan sebesar 0,201. Artinya bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja pada karyawan secara langsung sebesar 20,1%.
2. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan motivasi terhadap kinerja pada karyawan sebesar 0,160. Artinya bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pada karyawan secara langsung sebesar 16%.
3. Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja melalui hubungan korelasional dengan motivasi sebesar 0,074. Artinya bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja melalui hubungan korelasional dengan motivasi sebesar 7,4%.
4. Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja melalui hubungan korelasional dengan stres kerja sebesar 0,074. Artinya bahwa motivasi mempengaruhi kinerja melalui hubungan korelasional dengan stres kerja sebesar 7,4%.

5. Terdapat pengaruh simultan stres kerja dan motivasi terhadap kinerja sebesar 0,509. Artinya bahwa stres kerja dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja sebesar 50,9%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya bahwa stres kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT. Haier Sales Indonesia. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian implikasi yang diperoleh adalah stres kerja dan motivasi merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pada karyawan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator dominan stres kerja didapatkan indikator gejala fisiologis merupakan indikator yang paling dominan dengan sub indikator yang paling dominan yaitu sakit kepala. Karyawan yang merasakan sakit kepala akan sulit berkonsentrasi sehingga dapat mengganggu jalannya proses bekerja pada karyawan. Hal tersebut dapat membuat kinerja pada karyawan menurun.

Sedangkan indikator yang paling rendah pada variabel motivasi adalah dorongan internal, sedangkan sub indikator yang terendah adalah keinginan berprestasi. Dalam melakukan pekerjaan hendaknya karyawan memiliki keinginan berprestasi karena tanpa keinginan berprestasi tersebut seorang karyawan tidak dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Kinerja pada karyawan PT Haier Sales Indonesia tidak hanya dipengaruhi oleh stres kerja dan motivasi, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa stres kerja dan motivasi 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 bahan masukan yang bermanfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan kondisi fisik karyawannya agar tidak mengalami tekanan yang pada akhirnya dapat menimbulkan gejala fisik pada stres kerja seperti sakit kepala yang dapat mengganggu proses bekerja sehingga dapat menyebabkan kinerja pada karyawan menurun.
2. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan sikap karyawan yang tidak suka menunda pekerjaan sehingga pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
3. Untuk mengembangkan keinginan berprestasi pada karyawan, perusahaan hendaknya harus lebih meningkatkan otonomi kerja kepada karyawan dengan memberikan keleluasaan untuk melakukan pengawasan dan pengambilan keputusan sendiri terhadap pekerjaannya, tetapi masih dalam

aturan-aturan perusahaan yang berlaku sehingga dengan begitu keinginan berprestasi pada karyawan dapat ditingkatkan.

4. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan kegiatan yang menarik di dalam maupun di luar pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan sehingga motivasi karyawan tetap dapat ditingkatkan.
5. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai kinerja pada karyawan diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.