

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan motivasi kerja. Hal ini dibuktikan bahwa $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-4,98 < -1,67$). Berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah motivasi kerja.
2. Koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara X dan Y. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara stres kerja dengan motivasi kerja diperoleh koefisien korelasi sederhana $-0,532$.
3. Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel X mempengaruhi variabel Y. Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja ditentukan oleh stres kerja sebesar $28,26\%$.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya bahwa stres kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan PT. Provis Garuda Services. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian implikasi yang diperoleh adalah stres kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Stres kerja yang dialami oleh

karyawan PT. Provis Garuda Services yang tinggi menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun. Apabila hal ini berlangsung terus menerus maka dapat menyebabkan karyawan malas untuk bekerja, lalu kualitas layanan jasa perusahaan menurun, bahkan juga dapat menyebabkan keinginan berpindah pada karyawan meningkat.

Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Provis Garuda Services disebabkan oleh beban pekerjaan yang terlalu banyak, waktu penyelesaian pekerjaan yang kurang, kondisi kerja yang kurang baik, dan hubungan dengan rekan sekerja yang kurang berjalan harmonis.

Motivasi kerja pada karyawan PT. Provis Garuda Services tidak hanya dipengaruhi oleh stres kerja, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Namun penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa stres kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja 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. Penambahan jumlah karyawan tetap pada kantor pusat. Hal ini harus dilakukan agar beban pekerjaan pada setiap karyawan dapat berkurang. Apabila beban pekerjaan berkurang, maka stres kerja yang dirasakan karyawan akan menurun dan motivasi kerja karyawan akan meningkat.

2. PT. Provis Garuda Services sebaiknya meningkatkan dorongan dari dalam diri karyawan dengan cara memberikan seminar-seminar motivasi kerja, memberikan pelatihan keterampilan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang kemudian akan membuat tanggung jawab melaksanakan tugas pada setiap karyawan akan meningkat.
3. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan sebaiknya mendapat reward dari perusahaan. Reward tersebut dapat berupa kenaikan gaji, pemberian insentif atau bonus dan lain-lain. Hal ini penting dilakukan agar karyawan merasa dihargai atas hasil kerjanya dan kemudian menjadi lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat.
4. Pihak perusahaan dan karyawan hendaknya dapat bekerja sama dengan baik misalnya saling mengungkapkan gagasan dan pemikiran dari kedua belah pihak agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Sehingga stres kerja yang ditimbulkan akibat kondisi kerja dapat diatasi.
5. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai motivasi kerja diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja sehingga penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.