

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Pada PT X” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kompensasi finansial dan stres kerja terhadap motivasi pada PT X.
 - a. Kompensasi Finansial pada PT X masih tergolong kurang layak karena banyaknya responden yang memilih pada jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju yaitu sebesar 58,74% yang berada pada interval 51%-75%. Pemberian insentif dan asuransi dari perusahaan dirasa kurang sesuai dengan harapan dari para karyawan.
 - b. Stres Kerja pada PT X dapat disimpulkan tergolong tinggi karena banyaknya responden yang memilih pada jawaban sangat setuju dan setuju yaitu sebesar 59,12% dan berada pada interval 51%-75%. Hal ini dikarenakan adanya beban kerja yang berlebih yang dilimpahkan kepada karyawan serta waktu penyelesaian tugas yang diberikan membuat karyawan tertekan.
2. Motivasi karyawan pada PT X dalam kategori rendah karena banyaknya responden yang memilih pada jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju yaitu sebesar 55,69% dan berada pada interval 51%-75%. Hal ini disebabkan karena sedikitnya kesempatan untuk maju, kurangnya rasa aman terhadap

pekerjaan serta hubungan dengan atasan yang tidak terjalin baik membuat motivasi rendah.

3. Kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi pada karyawan PT X. Apabila kompensasi finansial yang diberikan layak, maka motivasi karyawan akan naik. Dan sebaliknya, apabila kompensasi finansial yang diberikan perusahaan tidak layak maka motivasi karyawan akan turun.
4. Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap motivasi pada karyawan PT X. Apabila stres kerja yang dirasakan karyawan tinggi, maka akan berakibat pada penurunan motivasi karyawan. Dan sebaliknya, apabila stres kerja yang dirasakan rendah maka motivasi karyawan akan meningkat.
5. Kompensasi finansial dan stres kerja dapat memprediksi motivasi pada karyawan PT X.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi, serta pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap motivasi, serta kelayakan model penelitian secara keseluruhan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial dalam hal ini kompensasi langsung yaitu insentif serta kompensasi tidak langsung yaitu asuransi yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Begitu pula dengan stres kerja dalam hal ini yaitu beban kerja yang berlebih merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Apabila beban kerja disesuaikan dengan kemampuan karyawan, maka karyawan tidak akan merasa tertekan saat bekerja dan motivasi dapat meningkat.

Implikasi dari penelitian ini adalah untuk perusahaan agar dapat memperhatikan dengan baik mengenai kompensasi finansial dan stres kerja pada karyawan, agar motivasi karyawan tinggi. Namun, tidak hanya kompensasi finansial dan stres kerja saja yang dapat mempengaruhi motivasi karena terdapat beberapa variabel lain diluar penelitian ini.

5.3 Saran

Ada beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Saran untuk penelitian lanjutan
 - a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali oleh peneliti selanjutnya menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel motivasi seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan variabel lainnya.
 - b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda-beda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan objek yang sama dengan variabel penelitian yang berbeda.

2. Saran untuk PT X

- a. PT X perlu meningkatkan motivasi karyawan yang masih tergolong rendah. Perusahaan lebih memperhatikan karyawan yang merasa khawatir akan mutasi dengan memberikan fasilitas yang lebih baik di tempat yang baru daripada fasilitas yang diterima sekarang serta memberikan kenaikan jabatan yang diiringi kenaikan gaji di tempat yang baru sehingga karyawan dapat menerima putusan mutasi tersebut. Selanjutnya, perusahaan harus mempertimbangkan karyawan dengan prestasi atau kinerja yang baik untuk dipilih menjadi karyawan yang berkesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Serta, membangun hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan dengan cara sering melakukan *sharing* diluar waktu kerja agar lebih mengenal satu sama lain dengan lebih baik sehingga hubungan antar karyawan dan atasan bisa terjalin baik.
- b. Dalam pemberian kompensasi finansial yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi atau absensi yang bagus sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan saat mereka mendapatkan *reward* atas pekerjaannya. Selain itu, perusahaan juga lebih memperhatikan pemberian asuransi yang dapat membantu setiap karyawan agar dapat digunakan saat dibutuhkan dan memenuhi kebutuhannya.
- c. PT X perlu menurunkan tingkat stres kerja yang tergolong tinggi. Pertama, perusahaan lebih memperhatikan beban kerja yang ditanggung karyawan

tidak melebihi kemampuan yang mereka miliki dengan menyesuaikan jumlah pekerjaan dengan jumlah karyawan yang ada. Jika jumlah pekerjaan terlalu banyak, sebaiknya menambah jumlah karyawan yang ada dengan karyawan magang. Kedua, jika mengharuskan karyawan untuk lembur, diusahakan tidak menggunakan waktu libur, karena waktu libur merupakan hak setiap karyawan agar bisa beristirahat dan menyiapkan diri untuk kembali bekerja dengan baik di hari kerja efektif. Ketiga, menyesuaikan kemampuan karyawan dengan waktu penyelesaian tugas agar karyawan tidak merasa tertekan karena desakan untuk segera menyelesaikan tugas yang berlebihan.