

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum gambaran stres kerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berada pada kategori sedang. Hasil analisa tersebut mengartikan bahwa karyawan dan pihak manajemen PT. Pos Indonesia (Persero) kurang memiliki kemampuan dalam upaya mengendalikan stres kerja dan mempunyai persepsi yang kurang efektif terhadap stres kerja. Berdasarkan tanggapan karyawan dengan nilai tertinggi berada pada indikator peningkatan absensi karena sakit. Hal tersebut mengartikan karyawan tidak mengalami peningkatan absensi karena sakit akibat stres kerja yang tinggi. Sedangkan indikator pemulihan memberikan skor paling rendah. Hal ini mengartikan tingkat bantuan yang diberikan kepada karyawan untuk pulih dari tekanan karena stres kerja masih kurang.
2. Secara umum gambaran kepuasan kerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung pada kategori sedang. Hasil analisa tersebut mengartikan responden persepsi yang cukup terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penilaian karyawan nilai tertinggi adalah

keharmonisan hubungan dengan rekan kerja, yang diartikan keharmonisan hubungan antar karyawan bekerja sangat baik keharmonisan antar karyawan harus selalu dijaga agar tercipta suasana yang kondusif maupun kenyamanan karyawan dalam bekerja harus tetap dijaga sehingga bisa meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan indikator keadilan promosi memberikan skor paling rendah. Hal ini mengartikan karyawan merasa perusahaan belum adil dalam memberikan promosi jabatan kepada karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung diperoleh kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dimana mengartikan bahwa semakin efektif stres kerja maka semakin meningkat pula kepuasan kerja yang ditunjukkan karyawan. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Dengan demikian untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan perlu mengefektifkan stres kerja dengan baik.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja studi pada karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, penyusun mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai stres kerja, dimensi tertiary level penanggulangan stres terjadangan indikator pemulihan memberikan skor yang paling rendah. Hal ini mengindikasikan stres kerja dalam fungsinya sebagai pencegahan dan penanggulangan stres kerja belum cukup baik dari segi pelayanan konsuling sebagai bentuk bantuan perusahaan kepada karyawan yang mengalami stres. Untuk permasalahan tersebut penulis menyarankan agar pihak manajemen perusahaan meningkatkan intensitas konsuling yang dilakukan dengan karyawan mengenai stres kerja dalam tujuannya untuk mencegah dan menanggulangi stres kerja yang mungkin dialami karyawan dan membantu karyawan untuk pulih dari kondisi tertekan karena stres kerja.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja, dimensi promosi dengan indikator keadilan promosi memberikan skor yang paling rendah. Untuk permasalahan ini penulis menyarankan agar pihak manajemen perusahaan memberikan peluang promosi setinggi-tingginya kepada semua karyawan secara adil, adanya promosi yang adil membuat karyawan dapat bersemangat ketika bekerja sehingga kepuasan kerja pun meningkat. Dengan demikian diharapkan kinerja perusahaan menjadi lebih baik dan meningkat dibandingkan sebelumnya.
3. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti faktor stres kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Masih banyak faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.

4. Berdasarkan saran diatas, sekiranya dapat memberikan masukan yang baik bagi perusahaan agar menjadi pertimbangan dalam hal manajemen untuk kedepannya, selain itu perusahaan bisa membandingkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya.