

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung berada pada kategori sedang. Stres kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan empat dimensi yaitu *stressor* individu, *stressor* kelompok, *stressor* organisasi dan *stressor* non pekerjaan. Hampir semua indikator stres kerja ditanggapi karyawan dengan respon positif, hanya beberapa indikator stres kerja yang direspon negatif yakni indikator tingkat tekanan dalam lingkungan organisasi berdasarkan jabatan yang diemban, tingkat beban pekerjaan yang dirasakan, tingkat keanekaragaman pekerjaan dan tingkat peluang yang diberikan perusahaan untuk mengembangkan karir karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai skor tiap indikator yang berbeda-beda dari skor yang paling tinggi yakni sebesar 319 sampai paling terendah sebesar 235.
2. Kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung berada pada kategori tinggi. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur berdasarkan enam dimensi yaitu terdiri dari *Quality* (Kualitas), *Quantity* (Kuantitas), *Timeliness* (Ketepatan Waktu), *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya), *Need for Supervision* (Kebutuhan Pengawasan), dan *Interpersonal Impact* (Pengaruh Interpersonal). Secara keseluruhan indikator kinerja karyawan ditanggapi oleh karyawan dengan respon positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai skor setiap indikator yang besar

nilainya tidak jauh beda dengan indikator lainnya. Skor tertinggi yakni indikator tingkat hubungan dengan sesama karyawan sebesar 345 dan skor terendah yakni indikator tingkat karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan sebesar 286.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian, dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan sedang antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 0,235 atau 23,5%. Sedangkan sisanya 76,5% dipengaruhi oleh faktor lain tidak diteliti penulis seperti kompensasi, motivasi, kepuasan kerja serta perilaku lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan, diantaranya:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai stres kerja pada indikator tingkat tekanan dalam lingkungan organisasi berdasarkan jabatan yang diemban, tingkat beban pekerjaan yang dirasakan, tingkat keanekaragaman pekerjaan dan tingkat peluang yang diberikan perusahaan untuk mengembangkan karir karyawan ditanggapi negatif. Perusahaan harus mampu meminimalisir kesenjangan antara atasan dan bawahan salah satu cara dengan tidak membatasi ruang kerja antara atasan dan bawahan, menambah jumlah karyawan pada suatu divisi yang terlihat lebih berat pekerjaannya dan memberikan pelatihan dan pengembangan agar karyawan lebih berkembang sehingga memiliki pengembangan karir yang baik.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada indikator tingkat karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target

perusahaan mendapatkan skor terendah. Perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan apresiasi terhadap setiap peningkatan kinerja karyawan dan memberikan bonus atau insentif yang setimpal dengan prestasi yang diraih.

3. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan sampel yang berbeda contohnya karyawan bagian marketing saja, agar mendapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Witel Bandung