

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PG Karyawan dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Stres kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan lima indikator, yakni tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Stres kerja pada karyawan PT. PG Karangsuwung berada pada kategori rendah. Hal ini terbukti dari tanggapan karyawan yang mayoritas merespon negatif mengenai tingkat beban kerja, tingkat keanekaragaman kerja, tingkat tata letak fisik, tingkat pemahaman peran, tingkat konflik antar rekan kerja, tingkat hubungan antar rekan kerja, tingkat tekanan yang diberikan atasan, dan tingkat peraturan pekerjaan. Khususnya pada indikator tuntutan tugas mengenai beban kerja yang dirasakan karyawan. Karena beban kerja yang berlebihan dan waktu kerja yang diluar batas, serta kurangnya alat dalam membantu mempercepat pekerjaan. Sehingga karyawan merasakan stres kerja yang tinggi.
2. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur berdasarkan delapan indikator, yakni quantity of work, quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, depenbality, initiative, dan personal qualities. Kinerja karyawan pada PT. PG Karangsuwung berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa

secara umum kondisi kinerja karyawan PT. PG Karangsuwung sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan positif dari para karyawan terhadap tingkat ketecapaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, tingkat pemahaman tugas dan tanggungjawab pekerjaan, tingkat kemampuan memahami instruksi atasan, tingkat pengguna teknologi informasi, peralatan kantor dan teknik tepat dalam pekerjaan, tingkat pemberian bantuan dari dukungan kepada rekan kerja, tingkat kerja sama dengan tim, tingkat kehadiran secara rutin dan tepat waktu, tingkat penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, tingkat mengemukakan ide, tindakan dan solusi yang inovatif, tingkat mencari tantangan baru, pengembangan diri dan kesempatan untuk belajar, tingkat pemeliharaan sikap yang baik dan professional antar individu, dan tingkat pemeliharaan interaksi hubungan kerja. Khususnya pada indikator dependability mengenai tingkat penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan bahwa karyawan mampu dan sesuai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan PT. PG Karangsuwung sudah baik.

3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PG Karangsuwung yakni sebesar 6,15%. Sedangkan sisanya sebesar 93,85% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, eknis serta prilaku lainnya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PG Karangsuwung peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak PT. PG Karangsuwung dalam meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya:

1. Untuk mengatasi tingkat stres kerja karyawan pada PT. PG Karangsuwung perlu mengatur jumlah karyawan yang ditetapkan dalam setiap bagian pekerjaannya supaya tidak terjadi perdebatan diantara sesama karyawan dalam pembagian kerja, perusahaan juga harus menyiapkan alat yang lebih modern dan mengadakan alat yang belum ada untuk mempercepat dan mempermudah karyawan dalam bekerja, serta memberikan pelatihan kepada karyawan tentang cara menggunakan alat-alat yang baik agar tidak cepat rusak.
2. Dalam meningkatkan kinerja karyawan yang sudah baik pada PT. PG Karangsuwung perlu mempertahankan tradisi perusahaan yang sudah ada seperti mengadakan olahraga setiap hari sabtu, mengadakan event hiburan setahun sekali. Dan meningkatkan pelayanan-pelayanan yang sudah ada diperusahaan seperti memberikan jaminan dan keselamatan bagi karyawan, memberikan pelatihan kepada karyawan baru maupun yang sudah lama kerja sehingga mereka mempunyai wawasan yang lebih luas, mengatur waktu kerja yang lebih fleksibel lagi agar karyawan tidak merasa tertekan, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga mereka mempunyai motivasi dalam bekerja.

3. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang rendah, sedangkan kinerja tinggi bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, serta perilaku lainnya.

