

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasannya, maka kesimpulan yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Gambaran stres kerja karyawan pada Kompartemen Sumber Daya Manusia di PT Pupuk Kujang Cikampek diukur melalui indikator gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku. Indikator gejala perilaku merupakan indikator yang paling tinggi persentasenya. Sebaliknya, indikator gejala fisik merupakan indikator yang persentasenya paling rendah. Berdasarkan hasil analisis data, tingkat stres kerja yang dirasakan oleh responden terletak pada daerah kontinum **tinggi**. Hasil analisis data tersebut mempunyai arti bahwa karyawan pada Kompartemen Sumber Daya Manusia di PT Pupuk Kujang Cikampek memiliki stres kerja yang **tinggi**.
- 2) Gambaran prestasi kerja karyawan pada Kompartemen Sumber Daya Manusia di PT Pupuk Kujang Cikampek diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif dan tanggung jawab. Indikator kualitas kerja merupakan indikator yang paling tinggi persentasenya. Sebaliknya, indikator inisiatif merupakan indikator yang persentasenya paling rendah. Berdasarkan hasil analisis data, tingkat prestasi kerja karyawan yang dirasakan oleh responden terletak pada daerah kontinum **sedang**. Hasil analisis data tersebut mempunyai arti bahwa karyawan pada Kompartemen Sumber Daya Manusia

di PT Pupuk Kujang Cikampek memiliki prestasi kerja karyawan yang **sedang**.

- 3) Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kompartemen SDM di PT Pupuk Kujang Cikampek.

1.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan merujuk kepada persentase jawaban responden pada setiap indikator, rekomendasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa indikator gejala perilaku pada variabel stres kerja memiliki persentase yang paling tinggi diantara indikator yang lainnya. Tingginya persentase indikator gejala perilaku perlu mendapat perhatian dari perusahaan dalam hal ini PT Pupuk Kujang Cikampek, sehingga stres kerja dapat dikurangi atau bahkan dihindari. Hal yang perlu diperhatikan perusahaan terutama berkaitan dengan indikator gejala perilaku, yaitu:

- (1) Mengadakan program konseling untuk membantu karyawan agar dapat menangani masalah dengan lebih baik, karena kebutuhan akan konseling terus meningkat dengan semakin berkembang dan kompleksnya kehidupan karyawan. Program konseling ini adalah suatu proses komunikasi ke manajemen dan memberikan kesempatan kepada pembimbing untuk menginterpretasikan masalah-masalah manajemen dan menjelaskan berbagai pandangan kepada karyawan.

- (2) Mengantisipasi kondisi-kondisi pekerjaan yang potensial penyebab stres, seperti komunikasi informasi yang kurang lancar, lingkungan kerja yang kurang kondusif, tuntutan tugas dan peran, konflik antar personal dan sebagainya. Misalnya dengan cara memperbaiki komunikasi organisasi yang dapat mengurangi ambiguitas peran dan konflik peran.
 - (3) Perancangan ulang pekerjaan yang dapat memberikan karyawan kendali yang besar dalam pekerjaan yang mereka tekuni.
 - (4) Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.
 - (5) Penegakkan program kesejahteraan korporasi yang memusatkan perhatian pada keseluruhan kondisi fisik dan mental karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa indikator inisiatif pada variabel prestasi kerja memiliki persentase yang paling rendah diantara indikator yang lainnya. Rendahnya persentase indikator inisiatif perlu mendapat perhatian dari perusahaan dalam hal ini PT Pupuk Kujang Cikampek, sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan. Hal yang perlu diperhatikan perusahaan terutama berkaitan dengan indikator inisiatif, yaitu memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pelatihan manajemen, pelatihan motivasi, dan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan daya kreativitasnya misalnya seperti *outbond*. Hal ini terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dalam membuat perencanaan kerja dan meningkatkan inisiatifnya dalam bekerja. Selain itu, pimpinan mengupayakan diadakannya evaluasi kerja yang sifatnya rutin yang dapat membangkitkan motivasi karyawan untuk

melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya dan melakukan tindakan perbaikan.

3. Stres kerja memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap prestasi kerja. Selain itu penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kompartemen SDM di PT Pupuk Kujang Cikampek. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan variabel yang lebih banyak dan ukuran sampel yang lebih besar. Selanjutnya rekomendasi penulis tentang permasalahan yang dihadapi perusahaan tentang stres kerja dan prestasi kerja, diperlukan adanya perhatian dari pihak perusahaan untuk menganalisis gejala-gejala apa saja yang menimbulkan stres pada karyawan dan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dimaksudkan agar perusahaan dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk mengelola stres pada karyawan agar tidak mengganggu pelaksanaan kerja, sehingga prestasi kerja dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan.