

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tiga Lahana Karya Ciamis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara umum gambaran mengenai stres kerja PT. Tiga Lahana Karya Ciamis berada pada kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban kuesioner dari mayoritas responden menunjukkan tingginya tingkat stress kerja karyawan PT. Tiga Lahana Karya Ciamis. Penilaian stres kerja yang mendapat skor paling tinggi terdapat pada indikator tingkat kemurungan, sedangkan skor terendah terdapat pada indikator tingkat penggunaan obat-obatan dan alkohol. Tingginya tingkat stress kerja ini menunjukkan bahwa karyawan dan pihak manajemen PT. Tiga Lahana Karya Ciamis kurang memiliki kemampuan dalam upaya mengendalikan stres kerja. Dengan adanya stres kerja, maka karyawan akan mempunyai tantangan sehingga akan meningkatkan kualitas dirinya. Namun, bila stress kerja terlalu tinggi dan berlangsung dalam jangka waktu yang lama, maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut. Dengan demikian, stres kerja memang diperlukan, namun jika terlampau tinggi maka akan mengakibatkan menurunnya tingkat kepuasan kerja.

2. Secara umum gambaran kepuasan kerja karyawan pada PT. Tiga Lahana Karya Ciamis yang meliputi aspek-aspek *work it self* (pekerjaan itu sendiri), *promotion* (promosi), *supervision* (supervisi), *co-workers* (rekan kerja), *pay* (gaji), dan *working condition* (kondisi kerja) berada pada kategori sedang. skor tertinggi terdapat pada indikator tingkat kepuasan terhadap kerjasama dengan rekan kerja. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator penempatan karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa stress kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat stress kerja, maka semakin turun tingkat kepuasan kerja karyawan, dan semakin turun tingkat stress kerja, maka semakin meningkat kepuasan kerjanya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tiga Lahana Karya Ciamis, penyusun mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen ataupun bagi pihak karyawan.

1. Pihak perusahaan harus merumuskan kebijaksanaan untuk menurunkan dan mengendalikan tingkat stress kerja yang tinggi tersebut misalnya dengan cara, menyewa atau bahkan merekrut psikiater, memberikan tugas kepada

karyawan sesuai dengan keahliannya masing-masing, dan menyempurnakan tata letak dan rancang bangun agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan terhindar dari stress kerja yang berasal dari dalam.

2. Sumber stress kerja bisa berasal dari dalam atau luar, masalah keluarga yang dibawa ke perusahaan sebagai salah satu sumber stress dari luar yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja karyawan. Saran yang diberikan yaitu, berbicara dengan teman, keluarga atau psikiater. Ciptakan keseimbangan dalam kehidupan antara pekerjaan dengan keluarga, olahraga dan rekreasi, menjaga diri tetap dalam kondisi kesehatan yang baik, dan terimalah hal-hal yang tidak dapat anda ubah.
3. Gejala-gejala stress kerja yang muncul bisa diatasi dengan melakukan kegiatan relaksasi terlebih dahulu sebelum melanjutkan pekerjaannya, misalnya dengan melakukan peregangan otot, olahraga ringan, berkonsultasi, meditasi, sholat dan berdzikir bagi umat muslim.
4. Untuk menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan, maka perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya sesuai dengan keahliannya masing-masing, melakukan pengawasan yang baik dengan cara memberikan reward dan punishment seobjektif mungkin dan melakukan pengawasan yang sifatnya membimbing, menciptakan keharmonisan karyawan, memberikan kompensasi yang layak sesuai dengan prestasi kerjanya dan sesuai dengan peraturan pemerintah tentang upah minimum regional, melakukan promosi yang adil, dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif.