

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Bejana Agung Wadajatama. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji regresi yang mendapatkan nilai sig 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Besarnya kontribusi Stres Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bejana Agung Wadajatama. Dari ketentuan ini dapat diketahui bahwa sistem stres kerja menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan.
2. Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bejana Agung Wadajatama. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji regresi yang mendapatkan nilai sig 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Besarnya kontribusi kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan ini kemungkinan disebabkan adanya perhatian dari atasan terhadap karyawan.
3. Variabel stres kerja dan kompensasi finansial secara serentak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bejana Agung Wadajatama. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji regresi F hitung  $28,982 > 3.10$  F tabel dan nilai sig 0,000 (lebih kecil dari 0,05) Artinya bahwa variabel stres kerja dan kompensasi finansial mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain :

Kepada PT. Bejana Agung Wadajatama disarankan untuk:

- a. Memberikan jatah cuti tahunan bagi karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun, agar karyawan tidak jenuh atau memberikan waktu cuti untuk keperluan pribadi karyawan. Agar karyawan tidak stres, alangkah lebih baik di adakan family gathering setiap 6 bulan sekali untuk melepaskan tekanan kerja pada karyawan, dan tidak memberikan jam kerja yang terlalu berlebihan.
- b. Meningkatkan insentif bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Hal ini dapat terlihat dari hasil penelitian bahwa sebagian besar karyawan memberikan nilai sedang, artinya bahwa pemberian insentif masih dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena kalau insetif karyawan tidak ditingkatkan maka banyak karyawan yang akan stres kerja dan bekerja semaunya. Dikarenakan Kompensasi Finansial masih rendah, maka perlu dilakukan peningkatkan kompensasi finansial karyawan dengan cara memberikan imbalan yang representatif pada karyawan yang bekerja dengan giat, pembagian tugas yang disesuaikan dengan keahliannya, menciptakan sistem persaingan yang sehat dalam mencapai jenjang karir dan jabatan yang diinginkan.
- c. Kinerja Karyawan PT. Bejana Agung Wadajatama yang tergolong sedang sehingga perlu ditingkatkan, antara lain : mengadakan diklat-diklat yang berkaitan dengan bidang tugas karyawan, untuk meningkatkan masing-masing keahliannya, memberikan penghargaan baik moril maupun materil kepada karyawan yang terlihat memiliki kinerja yang cukup tinggi.

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukkan variabel lain selain dari Stres Kerja dan Kompensasi Finansial sebagai predictor variabel bagi kinerja karyawan. Peneliti menyarankan untuk memasukan varibel seperti Penilaian Pimpinan, insentif, efektivitas komunikasi dan loyalitas kerja, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dan bagi perguruan tinggi bisa menjadi acuan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti di penelitian ini.

