

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan pada penelitian ini peneliti memiliki kesimpulan yang dapat diperoleh sebagai jawaban atas uji yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu mengenai pengaruh variabel Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Keterampilan Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja (Y):

1. Variabel Stres Kerja (X1) -> Produktivitas Kerja Karyawan Swiss-Bel Hotel Mangga Besar Jakarta: Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t statistics 1,670 lebih besar dari nilai t tabel 1.66342 pada tingkat signifikansi 0,05, dan nilai p values 0,095 lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Swiss-Bel Hotel Mangga Besar Jakarta (Y).
2. Variabel Motivasi Kerja (X2)-> Produktivitas Kerja Karyawan Swiss-Bel Hotel Mangga Besar Jakarta: Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t statistics 3,082 lebih besar dari nilai t tabel 1.66342 pada tingkat signifikansi 0,05, dan nilai p values 0,095 lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Swiss-Bel Hotel Mangga Besar Jakarta (Y).
3. Variabel Keterampilan Kerja (X3) -> Produktivitas Kerja Karyawan Swiss-Bel Hotel Mangga Besar Jakarta: Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t statistics

3,939 lebih besar dari nilai t tabel 1.66342 pada tingkat signifikansi 0,05, dan nilai p values 0,00 lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Keterampilan Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Swiss-Bel Hotel Mangga Besar Jakarta (Y).

5.2. Saran

Berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar Jakarta:

1. Menerapkan program manajemen stres yang efektif, seperti pelatihan manajemen waktu, teknik relaksasi, dan keseimbangan kerja-hidup yang seimbang.
2. Membangun lingkungan kerja yang mendukung, termasuk komunikasi yang terbuka, dukungan sosial antar karyawan, dan kejelasan peran dan tanggung jawab.
3. Mengakui dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi mereka.
4. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan tanggung jawab yang relevan untuk meningkatkan rasa memiliki dan motivasi intrinsik.
5. Menyediakan peluang pengembangan karir dan pelatihan untuk meningkatkan motivasi karyawan.