

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hipotesis, hasil pengolahan data dan pembahasan, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan motivasi kerja yang ada saat ini keberadaan motivasi kerja pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia belum secara optimal dapat mendorong kinerja karyawannya.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan pelaksanaan atau penerapan peraturan serta norma yang ada di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia mampu mendorong kinerja karyawannya.
3. Tingkat stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan adanya peningkatan tekanan baik secara fisik maupun mental kepada karyawan dapat mengambat atau menurunkan kinerja karyawan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan dari hasil analisis penelitian dan pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tingkat Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia maka peneliti menyampaikan implikasi manajerial sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan (PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia)

1. Variabel motivasi kerja yang ada saat ini dinilai belum secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut juga dapat dilatarbelakangi oleh belum optimalnya penghargaan atau apresiasi dari perusahaan terhadap karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari rendahnya rata-rata nilai untuk indikator

tersebut. Pemberian apresiasi maupun penghargaan secara berkala kepada karyawan dapat menimbulkan emosi positif serta pemicu karyawan lainnya untuk terus meningkatkan kinerjanya.

2. Variabel disiplin kerja saat ini telah bersignifikansi secara positif dengan kinerja karyawan pendekatan teknologi absensi baik kedatangan, kepulangan maupun masuk-keluar istirahat dengan menggunakan perangkat *finger print* dinilai dapat lebih mendisiplinkan serta dapat juga menjadi perangkat yang dapat mengidentifikasi karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi untuk diberikan apresiasi kemudian.
3. Variabel tingkat stress saat ini bersignifikansi negatif dengan besaran kinerja yang ada seharusnya dapat dikontrol dengan baik oleh perusahaan, rata-rata nilai yang tinggi untuk indikator yang menunjukkan bahwa pekerjaan saat ini tidak dapat menunjang perkembangan karir karyawan dapat ditanggulangi dengan pemetaan jalur karir dengan jenjang yang jelas oleh bagian HRD, sehingga sentimen atau anggapan negatif yang berdampak pada stress karyawan dapat diminimalkan.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti berikutnya dapat mengembangkan variabel lain untuk diteliti lebih lanjut pada terutama variabel yang saat ini belum diidentifikasi, variabel tersebut dapat berupa variabel, kesesuaian orang terhadap pekerjaan (*Person-Job Fit*), Kondusifitas lingkungan pekerjaan (*Working Environment*), Gaya kepemimpinan perusahaan (*Leadership*), sehingga dapat memberikan gambaran atau model yang lebih akurat.