

BAB V

KESIMPULAN & IMPLIKAS MANAJERIAL

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil data dan pembahasan, maka penelitian yang berjudul Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara, mempunyai kesimpulan sebagai berikut :

1. Disimpulkan bahwa hasil dari Stres kerja berhubungan positif dan tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara.
2. Disimpulkan bahwa hasil dari Kepuasan Kerja berhubungan positif dan mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara.
3. Disimpulkan untuk hasil variabel demografi untuk jenis kelamin atau gender secara nyata tidak mempunyai hubungan terhadap kinerja, untuk usia kerja dan masa kerja secaranya mempunyai hubungan dan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Nawakara Perkasa Nusantara.
4. Disimpulkan bahwa hasil dari Stres kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berhubungan positif dan mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya peneliti akan menjelaskan implikasi yang diharapkan bisa untuk mempertahankan stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Adapun implikasinya adalah sebagai berikut :

- a. Manajer di PT. Nawakara Perkasa harus bisa mempertahankan stres kerja yang sudah dikelola dengan baik. Dengan hasil penelitian pada item kuesioner yang kedua

paling besar total jumlahnya, maka manajer harus bisa mempertahankan stres kerja dengan cara memperhatikan beban kerja yang diberi harus adil dan wajar. Untuk karyawan di PT. Nawakara Perkasa Nusantara harus mampu mengidentifikasi gejala-gejala stress yang mungkin timbul, kemudian mendeteksi faktor-faktor penyebab stress sehingga mampu mengendalikan, mempertahankan, dan mengubah "stress" menjadi sebuah motivasi. Setiap orang tidak dapat menghindari stres, akan tetapi dalam penelitian yang relevan yaitu Musradinur (2016) mengatakan stres dalam hidup sehari-hari dapat memberikan rasa kurang/tidak nyaman, tetapi dapat pula justru memberikan rasa nyaman. Sebagai elemen yang memberikan rasa nyaman ia dapat dimanfaatkan, dapat dinikmati, selain sebagai pemberi rasa tersebut, juga sebagai pendorong untuk maju dalam kehidupan. Jadi manajer bisa menyediakan desain pekerjaan yang berarti dan memperkaya ilmu dan pengalaman pada karyawan. Pahami karakter karyawan tersebut untuk menentukan tantangan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya.

- b. Manajer PT. Nawakara Perkasa Nusantara harus memperhatikan faktor usia karyawan dan masa kerja. Karena rata-rata cukup banyak karyawan yang berusia diatas 50 tahun yang dipersentasekan sebanyak 49%, usia karyawan yang lebih dari 50 tahun dapat meningkatkan kinerja atau menurunkan kinerja. Maka manajer harus bisa mengambil keputusan terkait usia karyawan yang lebih dari 50 tahun untuk kedepannya. Dalam masa kerja manajer juga harus memperhatikannya, karena masa kerja dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan, manajer harus bisa mempertimbangkan untuk mengisi kekosongan karyawan yang diperlukan, agar yang kinerja baik harus mentukan untuk merekrut karwan baru atau karyawan lama.
- c. Manajer di PT. Nawakara Perkasa Nusantara perlu memperhatikan juga kepuasan kerja karyawan, agar karyawan tidak merasa jenuh dan bosan dalam melakukan pekerjaanya. Manajer harus bisa mempertahankan kepuasan kerja dengan memperhatikan karyawan dengan promosi, *reward*, dan motivasi. Menurut

Handoko (1998) Menjadi kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan. Jadi bila manajer bisa mempertahankan karyawan, maka karyawan tersebut akan menjadi loyal pada perusahaan PT. Nawakara Perkasa Nusatara.

