

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumi Asih. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Stres Kerja

Hipotesis pertama Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Disimpulkan terjadi arah hubungan bersifat positif dan signifikan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan. Bahwa semakin tinggi Stres Kerja akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan. Hal ini memperlihatkan dalam mengelola kinerja para pegawainya, pihak manajemen kurang memperhatikan kondisi stres yang dialami oleh karyawan.

2. Motivasi Kerja

Hipotesis kedua Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan terjadi arah hubungan bersifat positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan. Bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. Stres Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel independent yaitu Stres Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Stres Kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumi Asih. Maka peneliti menyampaikan implikasi manajerial sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh stres kerja, dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Instansi

Disarankan instansi semakin menunjang peningkatan upaya manajemen perusahaan dalam menurunkan Stres Kerja, seperti menciptakan lingkungan kerja yang dapat menurunkan tingkat stres kerja, serta untuk menambah motivasi kerja, perusahaan dapat memberikan penghargaan terhadap prestasi karyawan dapat menjadikan pegawai merasa semangat serta unggul dalam bekerja, memberi penghargaan kepada hasil kerja yang sudah tercapai, dapat memberikan motivasi kepada bawahan agar maju dengan memberi peluang kepada pegawai untuk membantu meningkatkan kinerjanya dengan adanya motivasi berupa hadiah dalam bentuk insentif maupun bonus, atau mengadakan acara tertentu yang bersifat kekeluargaan tentunya diharapkan meningkatkan semangat kerja dari para karyawan, dan di sisi lain juga dapat menurunkan stres kerja karyawan.

3. Bagi Fakultas dan Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan untuk terus meningkatkan literasi manajemen SDM pada mahasiswa melalui pembelajaran kurikulum maupun seminar.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan pengembangan dalam ruang lingkup yang lebih luas, seperti memperluas populasi, menambah jumlah sampel, atau melengkapi variabel lain yang berpotensi berpengaruh terhadap penelitian seperti misalnya lingkungan kerja, beban kerja, kepemimpinan dan lain-lain.

