

Dengan  $\alpha = 5\%$  dan  $dk = 79 - 2 = 77$ , diperoleh nilai  $t$  tabel sebesar  $\pm 1.992$ . karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , ( $5.905 > 1.992$ ) maka  $H_0$  ditolak, Artinya = Terdapat pengaruh signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kedua uji hipotesis tersebut yaitu uji signifikan dan uji-t menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, yang berarti pengaruh kedua variable tersebut signifikan. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh sebesar 31,2% atau Lemah antara variable Stress Kerja dan Kinerja Karyawan

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Soreang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian tentang Stress Kerja pada Bank BJB Cabang Soreang diperoleh rata-rata sebesar 2,64, yang menunjukkan bahwa stress kerja karyawan Bank BJB Cabang Soreang dalam klasifikasi Cukup, diukur melalui dimensi Kondisi Kerja, Ambiguitas Peran, Pengembangan Karir,

Faktor Interpersonal, Struktur Organisasi dan Hubungan antara pekerjaan dan rumah.

2. Berdasarkan analisis deskriptif data penelitian tentang Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Soreang, diperoleh rata-rata penilaian karyawan sebesar 3,67, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berdasarkan penilaian karyawan dalam klasifikasi Tinggi. Sama halnya dengan nilai rata-rata kinerja karyawan berdasarkan penilaian atasan sebesar 3,50 yang menunjukkan kinerja karyawan dalam klasifikasi tinggi, diukur melalui dimensi *Quantity of work*, *Quality of work*, *Job knowledge*, *Creativness*, *Cooperation*, *Dependability*, *Initiative* dan *Personal Qualities*.
3. Besarnya pengaruh stress kerja terhadap kinerja adalah Lemah yaitu sebesar 31,2%, walaupun pengaruh tersebut lemah, berdasarkan uji hipotesis pengaruh tersebut signifikan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan uraian dan pembahasan kesimpulan hasil penelitian di atas, maka penulis mengajukan saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan, yaitu :

1. Stress Kerja pada Bank BJB Cabang Soreang tergolong cukup, hal ini menunjukkan bahwa stress kerja yang dialami karyawan dalam kondisi sedang. Tetapi dari hasil penelitian yang perlu disoroti adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat stress pada ambiguitas perantinggi yaitu dengan rata-rata sebesar 3,59. Hal ini terjadi ketika pekerjaan itu sendiri tidak didefinisikan secara jelas. Oleh karena karyawan tidak mampu untuk menentukan secara tepat apa yang diminta perusahaan dari mereka, maka mereka terus menerus merasa cemas apakah kinerja mereka telah cukup atau belum. Berdasarkan hal tersebut sebaiknya perusahaan melakukan penyusunan *job description* yang jelas agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan peran masing-masing.
- b. Tingkat stress pada pengembangan karir rendah. Hal ini menunjukkan bahwa harapan dan ambisi karyawan terhadap karirnya tidak tinggi, berarti karyawan tidak merasakan adanya tantangan dalam pengembangan karir. Saran penulis sebaiknya perusahaan mengembangkan pengembangan karir yang optimal agar karyawan terdorong dan termotivasi untuk berkembang dalam jenjang karir yang baik.
2. Kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Soreang tergolong Tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank BJB Cabang Soreang memiliki gairah kerja, loyalitas dan antusias yang baik terhadap perusahaan. Tetapi dari hasil penelitian ada yang harus disoroti yaitu beberapa dimensi kinerja karyawan yang menghasilkan nilai rata-rata yang berbeda antar penilaian kinerja oleh karyawan dan penilaian oleh atasan, yaitu seperti pada

dimensi *Job Knowledge*, penulis mengajukan saran agar perusahaan melakukan pelatihan kerja karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kerja karyawan meningkat. Sedangkan untuk dimensi *Creativness* dan *Initiative*, penulis mengajukan saran agar perusahaan lebih memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan gagasannya dalam bekerja.

3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan pengukuran dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang tidak penulis teliti yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan Pengaruh Stres kerja dan Kinerja karyawan.