

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja karyawan, tingkat kinerja karyawan, dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Dealer Yamaha Cabang PT. Jayamandiri Gemasejati Motor Bandung. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan secara keseluruhan bahwa tanggapan responden tentang *stres kerja* menghasilkan total hasil dari keseluruhan indikator *stres kerja* sebesar 291,5 dan rata-rata 97,16 yang berada dalam kategori “Cukup”. Artinya tingkat stres kerja karyawan di Dealer Yamaha Cabang PT. Jayamandiri Gemasejati Motor Bandung yang diukur dari 3 dimensi yaitu dimensi konflik peran, beban kerja, dan dimensi hubungan dalam pekerjaan dinilai “Cukup” .
2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan secara keseluruhan bahwa tanggapan responden tentang *kinerja karyawan* menghasilkan total hasil dari keseluruhan indikator *kinerja karyawan* sebesar 419,5 dan rata-rata 104,8 yang berada dalam kategori “Baik”. Artinya bahwa tingkat kinerja karyawan di Dealer

Yamaha Cabang PT. Jayamandiri Gemasejati Motor Bandung diukur dari 4 dimensi yaitu dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab dinilai “Baik” .

3. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Uji Koefisiensi Determinasi (R^2) yakni dengan nilai sebesar 0,247 atau sebesar 24,7% artinya terdapat pengaruh yang sangat kecil (lemah) sebesar 24,7 % variabel stres kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 75,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

1. Dari hasil keseluruhan penelitian variabel stres kerja, dapat kita lihat bahwa stres kerja di Dealer Yamaha Cabang PT. Jayamandiri Gemasejati Motor Bandung masuk dalam klasifikasi “Cukup”, yang artinya tingkat stres kerja berada pada tingkat “Sedang” dimana stres tersebut tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk terus dapat mempertahankan stres kerja karyawan berada pada tingkat “Sedang”, perusahaan harus terus memantau tingkat stres kerja karyawannya dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya, dan tingkat beban kerjanya pun disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Apabila stres kerja naik pada tingkat yang “Tinggi” maka perusahaan dapat menambah nilai kompensasi baik berupa tambahan bonus, uang makan, serta tambahan hari libur, dll. Sebagai langkah untuk mengurangi stres kerja karyawan agar kinerjanya tetap terjaga.
2. Bagi peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda.
3. Menambahkan variabel bebas selain stres kerja yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya variabel lingkungan kerja, variabel konflik kerja, variabel etos kerja , dll.