

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Simpulan penelitian setelah melakukan kegiatan wawancara, observasi dan penyebaran kuisioner untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ISS yang bertugas di Universitas Kristen Maranatha adalah sebagai berikut ini.

1. Stress kerja yang dialami pada karyawan PT.ISS yang bertugas di Universitas Kristen Maranatha dapat terlihat dari adanya beberapa karyawan yang sering melawan pada atasannya. Dari hasil wawancara juga, beberapa karyawan sering merasa bosan terhadap pekerjaannya, hal ni dapat terlihat pada beberapa karyawan yang kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya sebagai *cleaner*. Konflik juga sering terjadi antar karyawan. Konflik yang terjadi dapat menghambat kinerja yang dihasilkan sehingga kinerjanya menjadi tidak maksimal. Adanya tekanan dari atasan yang tinggi menjadi penyebab stress kerja pada beberapa *cleaner* membuat kinerja mereka menjadi menurun.
2. Kinerja karyawan PT. ISS yang bertugas di Universitas Kristen Maranatha secara umum dirasa cukup baik, tetapi masih ada beberapa karyawan yang kinerjanya belum maksimal. Pada saat penelitian dilakukan dengan menggunakan metode wawancara dan observasi, penulis melihat dan mengamati kinerja karyawan secara umum sudah cukup baik, tetapi masih ada karyawan yang kinerjanya belum maksimal yang diakibatkan dari adanya stress kerja yang cukup tinggi yang dialami oleh pekerja

tersebut. Predikat cukup baik yang dikemukakan oleh peneliti ini dapat dilihat dari cara berpakaian karyawan yang sopan dan selalu rapi walau pekerjaan *cleaner* ini menuntut gerak tubuh yang tinggi dan dengan beban kerja yang cukup tinggi para *cleaner* tetap semangat menjalankan seluruh tanggung jawabnya, dengan keramahannya dan kesopanannya pada setiap orang yang mewarnai pekerjaannya. Adanya proses pendidikan dan pelatihan yang didapat oleh setiap karyawan sebelum karyawan tersebut terjun ke lapangan menjadi bekal yang sangat berguna demi mendukung produktivitas yang tinggi. Para karyawan juga selalu bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Mengerjakan seluruh pekerjaannya dengan hati-hati dan jenis pekerjaan yang mengandung resiko kecelakaan para karyawan selalu menggunakan alat-alat dengan standar keamanan yang tinggi untuk mencegah bila suatu waktu terjadi kecelakaan. Para karyawan jarang mengobrol dan menggunakan alat komunikasi pada saat melakukan pekerjaannya. Adanya tim supervisor juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena supervisor bertugas untuk mengamati dan mengawasi kinerja karyawannya. Tanggapan karyawan mengenai setiap pernyataan pada variabel kinerja sebagian besar diungkapkan dengan sikap setuju atas pernyataan tersebut. Hal ini terlihat dari pengolahan data kuisioner pada variabel terikat (kinerja karyawan). Berkaitan dengan kinerja semuanya bertolak ukur dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti yang dikemukakan oleh Wirawan (2009) diantaranya adalah faktor eksternal, faktor internal organisasi, dan faktor internal karyawannya.

3. Setelah membahas hasil perolehan data, dapat diketahui bahwa stress kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.ISS bagian *cleaner* yang bertugas di Universitas Kristen Maranatha. Semakin kuat stress kerja yang terjadi, maka semakin kuat juga kinerja karyawan (tergantung pada seberapa rendah, sedang atau tinggi tingkat stress kerja tersebut). Sesuai juga dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Molan, 2006), stress kerja dapat berpengaruh positif atau negatif pada kinerja karyawan. Bagi banyak orang, tingkat stress yang rendah sampai sedang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dengan meningkatkan kewaspadaan, kemampuan bereaksi, akan tetapi bila tingkat stressnya tinggi atau bahkan pada tingkat sedang yang berkepanjangan akhirnya akan meminta korban dan kinerja karyawan akan merosot. Meskipun pada tingkat rendah sampai sedang dapat meningkatkan kinerja, tetap saja para karyawan merasakan bahwa stress kerja tersebut itu tidak menyenangkan.

## **5.2 Saran**

1. Pihak manajemen PT. ISS sebaiknya terus mendekati diri pada seluruh karyawannya agar pihak manajemen mengetahui apa yang menjadi keluhan dan hambatan bagi para karyawannya, sehingga pihak manajemen dapat memberikan solusi yang terbaik bagi para karyawannya. Dengan lebih mendekati diri pada seluruh karyawannya, pihak manajemen dapat mengetahui sejauh mana stress kerja yang terjadi pada karyawannya serta dampaknya bagi kinerja karyawannya yang berujung pada pencapaian tujuan perusahaan di masa mendatang. Stress pada

karyawan sebagai salah satu akibat dari bekerja perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar kinerja mereka juga pada posisi yang diharapkan. Dan sebaiknya pihak manajemen pun sebaiknya senantiasa melakukan inovasi-inovasi dalam rencana manajemen. Pihak manajemen pun perlu memberikan hukuman yang tegas kepada karyawannya apabila karyawannya tersebut ada yang melanggar peraturan. Untuk meningkatkan kinerja juga, pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi dapat menjadi salah satu alat yang berguna dalam peningkatan kinerja.

2. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan terutama dalam masalah waktu. Diharapkan dari keterbatasan penelitian ini dapat membuka peluang bagi penelitian lanjutan di masa yang akan datang. Dan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang yang sama yang akan datang untuk dikembangkan dan diperbaiki, misalnya dengan memperpanjang periode pengamatan sehingga dapat lebih mencerminkan hasil penelitian.
3. Selain itu penulis juga mengakui masih banyak keterbatasan yang dimiliki. Keterbatasan itu antara lain referensi yang dimiliki penulis belum begitu lengkap untuk menunjang proses penulisan penelitian ini, sehingga terjadi banyak kekurangan dalam mendukung teori ataupun justifikasi masalah yang diajukan.