

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Kondisi stress kerja karyawan Tata Usaha FE-UKM

Secara garis besar para karyawan Tata Usaha FE-UKM mengalami stress yang bersifat negatif (-), dimana para karyawan sudah kehilangan motivasi untuk bekerja bahkan kehilangan antusias dalam bekerja.

2. Kondisi kinerja karyawan Tata Usaha FE-UKM

Secara garis besar, tabel 4.2.1 sampai dengan tabel 4.2.15, menunjukkan bahwa pada umumnya kinerja karyawan cukup baik, namun terlihat sudah mulai terjadi penurunan pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Dengan koefisien determinasi sebesar 46,24% diketahui bahwa antara stress kerja dan kinerja karyawan terjadi hubungan yang cukup berarti, dan sisanya sebesar 53,76% dipengaruhi oleh faktor lain. Korelasi tersebut telah diuji dengan menggunakan analisis Rank Spearman. Melalui uji hipotesis dua pihak dengan tingkat signifikansi $\rho = 5\%$, maka diperoleh bahwa nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu $4,33 > 2,16$, yang berarti H_0 ditolak. Dapat diambil kesimpulan bahwa **terdapat hubungan**

positif antara tingkat stress kerja dan kinerja pada karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

5.2 Saran

Dari penelitian diatas, maka penulis ingin memberikan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini. Saran tersebut sebagai berikut :

1. Mengkaji ulang kebijakan FE-UKM mengenai sistem pembagian uraian kerja karyawan serta pembayaran gaji karyawan. Diharapkan perusahaan dapat mengatur sedemikian rupa agar tidak terlalu menimbulkan beban pikiran bagi karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Meningkatkan intensitas dan memperlancar komunikasi dengan rekan sejawat, atasan, maupun bawahan agar dapat mengurangi stress.
3. Memilih waktu rekreasi yang tepat agar dapat melibatkan sebanyak mungkin karyawan dan keluarganya. Hal ini dilakukan untuk mempererat hubungan antara atasan dan bawahan atau sesama karyawan agar dapat mengurangi stress.