

## BAB 6

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan dan analisis data, peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat stres kerja pada karyawan bagian penjualan.

Pada hasil pengolahan deskriptif, diperoleh tingkat stres kerja pada karyawan bagian penjualan adalah pada tingkat rendah yaitu dengan skor sebesar 1102.

2. Tingkat kinerja pada karyawan bagian penjualan.

Pada hasil pengolahan deskriptif, diperoleh bahwa tingkat kinerja pada karyawan bagian penjualan adalah pada tingkat tinggi dengan skor sebesar 1179.

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Penjualan.

Pada uji regresi nonlinier model kuadratik, dengan persamaan  $-1,528 + 4,749 \cdot \text{Stres kerja} - 1,221 \cdot \text{Stres kerja}^2$ . Peneliti menemukan nilai signifikansi hitung sebesar 0.000, yang berarti lebih kecil dari  $\alpha=0.05$ , tolak  $H_0$  bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan yang dapat didistribusikan dalam bentuk regresi kuadratik. Dari analisis Model *Summary*, peneliti menemukan nilai *R Square* sebesar 0.652, dimana sebesar 65.2% stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan bagian penjualan, sedangkan sebesar 34,8% merupakan pengaruh dari faktor lain.

4. Perbedaan rata-rata stres kerja, 6 indikator stres kerja, dan 5 karakteristik karyawan terhadap kinerja karyawan.

Pada hasil pengolahan uji komparasi ANOVA antara stres kerja, 6 faktor organisasi (stres kerja), dan 5 karakteristik karyawan dengan kinerja didapatkan bahwa:

- Terdapat perbedaan rata-rata pada tingkat stres kerja (faktor organisasi) terhadap kinerja karyawan.

- Terdapat perbedaan rata-rata antara 6 faktor organisasi (stress kerja) dengan kinerja yaitu, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap perkembangan organisasi.
  - Tidak Terdapat perbedaan rata-rata antara karakteristik karyawan dengan kinerja karyawan yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan.
5. Usulan yang diberikan untuk PT X adalah dengan mengadakan bimbingan konseling antara karyawan HRD PT X dengan karyawan bagian penjualan PT X, memberikan tunjangan fasilitas berupa kendaraan bermotor, mengadakan sharing intensive antar atasan dan karyawan, mengadakan rekreasi / gathering antar atasan dan karyawan, memberikan insentive lebih dan bonus, mengadakan pelatihan untuk karyawan bagian penjualan.

## 6.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Saran yang penulis berikan adalah untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

- Untuk memutuskan permasalahan di perusahaan, sebaiknya lakukan pengukuran pendahuluan terhadap stres kerja karyawan.
- Sebaiknya waktu yang digunakan dalam pengukuran stres kerja dan kinerja karyawan tidak terlalu lama, sehingga diperoleh data stres maupun kinerja saat itu.
- Untuk penelitian selanjutnya, agar dapat meneliti semua faktor stres yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih terlihat pengaruh yang lebih signifikan dari beberapa faktor stres yang ada.
- Bagi peneliti selanjutnya, dapat meneliti tingkat stres kerja dan kinerja di divisi yang berbeda, karena setiap divisi memiliki tingkat stres kerja dan kinerja karyawan yang berbeda-beda.