

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian studi kasus yang dilakukan di PT Maju Jaya Mulya bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dalam menjawab penelitian yang dilakukan menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Jaya Mulya secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien Stres kerja finansial (b_1) diperoleh t hitung sebesar $= (12,613)$ lebih besar dari t tabel ($\alpha = 0,05$, $df_1 = 2$; $df_2 = 70$) $= 1,679$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,00$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi jika motivasi PT Maju Jaya Mulya baik maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi motivasi bernilai positif yaitu $(0,488)$ atau $48,8\%$.
2. Variabel Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Jaya Mulya secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien Stres kerja (b_2) diperoleh t hitung sebesar $= (6,703)$ lebih besar dari t tabel ($\alpha = 0,05$, $df_1 = 2$; $df_2 = 70$) $= 1,668$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,00$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi jika Stres kerja PT Maju Jaya Mulya tinggi maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi Stres kerja bernilai positif yaitu $(0,239)$ atau $23,9\%$.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan dari hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh motivasi dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Jaya Mulya antara lain:

a. Bagi Perusahaan

- 1) Pada variabel motivasi indikator terendah yaitu saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas. Dalam hal ini peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk membangun motivasi kepada karyawan-karyawan untuk memiliki rasa semangat yang tinggi sehingga terbentuk ambisi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas. Peneliti juga menyarankan kepada karyawan PT Maju Jaya Mulya supaya dapat membangun rasa keinginan untuk meningkatkan rasa semangatnya untuk berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Pada variabel stres kerja indikator terendah yaitu saya terhindar dari stress kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pimpinan yang memiliki sikap kurang adil dan wajar sehingga membuat karyawan-karyawan merasa tertekan. Dalam hal ini peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk memberikan motivasi atau sosialisasi kepada pimpinan-pimpinan agar dapat bersikap adil dan menyenangkan kepada karyawan-karyawannya sehingga karyawannya merasa nyaman dengan pimpinannya. Peneliti juga menyarankan kepada karyawan untuk coba melakukan pendekatan kepada pimpinannya agar terciptanya hubungan yang harmonis sehingga pimpinan dapat bersikap adil dan wajar.
- 3) Pada variabel kinerja karyawan indikator terendah yaitu saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus disuruh-suruh. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang tidak memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk memberikan edukasi terkait inovasi-inovasi

terbaru sehingga dapat membangun inisiatif karyawan. Peneliti juga menyarankan kepada karyawan untuk dapat berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat dihasilkan pekerjaan yang berkualitas.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Agar menambah variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti komitmen organisasional, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain.
- 2) Peneliti selanjutnya dapat menguji kembali variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini dengan objek penelitian yang berbeda, baik di bidang yang sama atau di bidang manufaktur dan industri lainnya.