

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Service dan Sales di Toko Aneka Tehnik Pusat Purwokerto” setelah dilakukan pengumpulan data menggunakan kuisisioner serta mengolahnya dengan *SPSS for Windows* memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari pengolahan data untuk variabel Beban Kerja yang terbagi dalam tiga bagian yaitu banyaknya pekerjaan, jam kerja dan waktu kerja, pengalaman psikologi subjektif pekerja dari hasil pengumpulan data menggunakan kuisisioner didapatkan hasil sebagai berikut : Beban Kerja berdasarkan Banyaknya Pekerjaan terjawab sebanyak 55,17 persen responden **“tidak setuju”** atau **Beban Kerja Tinggi**. Hal tersebut menandakan karyawan memiliki beban kerja yang tercermin dari adanya ketidaksesuaian jumlah pekerjaan dengan uraian pekerjaan yang dimiliki. serta hal tersebut dapat terjadi dikarenakan banyaknya karyawan yang pulang terlalu malam dikarenakan pengantaran barang ke luar kota. Dengan kata lain tingkat Beban kerja berdasarkan Banyaknya Pekerjaan masih kurang baik dan butuh adanya perbaikan. Selanjutnya Beban Kerja berdasarkan Jam Kerja dan Waktu Kerja memiliki tiga buah pernyataan yang memiliki jawaban sebanyak 39,08 persen responden **“ Tidak Setuju “** atau **Beban Kerja Tinggi**. Hal tersebut menandakan Beban Kerja berdasarkan Jam Kerja dan Waktu Kerja belum baik karena karyawan belum diberikan waktu istirahat yang cukup serta dari hasil wawancara responden mengatakan mendapatkan belum imbalan yang tinggi, tetapi menurut penulis pihak owner juga harus memperhatikan waktu jam kerja ketika pengantaran barang yang menyebabkan karyawan sampai larut

malam yang mengakibatkan karyawan tidak bisa masuk ataupun telat di keesokan harinya. Kemudian Beban Kerja berdasarkan Pengalaman Psikologi Subjektif memiliki jawaban Pekerja memiliki jawaban sebanyak 38,62 persen responden “ **Netral**” atau **Beban Kerja Cukup**. Hal tersebut menandakan Beban Kerja berdasarkan Pengalaman Psikologi Subjektif Pekerja sudah cukup baik hanya memberikan beban pada aspek penyediaan alat kerja yang dipandang belum optimal dan membebenai kerja mereka.

2. Hasil dari pengolahan data untuk variabel Stres Kerja terbagi dalam lima indikator yaitu : Kondisi Pekerjaan, Masalah Peran, Hubungan Interpersonal, Kesempatan Pengembangan Karir, dan Struktur Organisasi. Dari hasil olah kuisisioner, didapatkan hasil dari lima indikator tersebut terbagi dalam sebelas pernyataan. Dari hasil kuisisioner terdapat 32,29 persen menjawab “**Tidak Setuju**” atau “**Stress Kerja Tinggi**”. Hal ini burul bagi perusahaan dikarenakan masih adanya kekurangan pada kondisi manajemen perusahaan yang masih buruk dalam menjalankan operasional bisnis dapat dioptimalkan. Hal itu juga memberikan pengaruh pada kesadaran peran yang ada pada setiap karyawan dimana masih banyak karyawan yang memandang bahwa peran mereka pada perusahaan ini masih rendah. Kondisi sosial dan ekonomi yang masih buruk juga menyebabkan adanya tingkat stress yang tinggi pada karyawan di Toko Aneka Teknik tersebut. Juga mengenai pengemabngan karir yang dipandang bahwa sistem yang ada saat ini masih belum mampu memberikan peningkatan karir karyawan.
3. Kemudian pada variabel Kinerja Karyawan, terdapat tujuh indikator yang mencerminkan kondisi kinerja karyawan yang ada di Toko Aneka Teknik dan digambarkan pada empat belas pernyataan kuisisioner. Ketujuh variabel tersebut adalah : Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Kreatifitas, Kerjasama, *Dependability*, Inisiatif, dan Kualitas Pribadi. Dari hasil kuisisioner responden menjawab sebanyak 34,23 persen karyawan “**netral**” atau **kinerja karyawan cukup** .Dari hasil seluruh pertanyaan terdapat kesimpulan responden menjawab Kondisi tersebut mencerminkan kurang baik pada aspek kinerja karyawan, hal ini memberikan kondisi kinerja karyawan yang perlu diperbaiki oleh manajemen. Pandangan pada kemampuan karyawan yang dapat

menjalankan pekerjaan dengan baik masih dipandang belum begitu baik, tingkat kehadiran yang dimiliki oleh setiap karyawan juga ada pada penilaian yang negatif, setiap karyawan di Toko Anek Teknik juga masih merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan bila dilakukan dengan sendiri, namun disisi lain mereka juga masih mengalami sedikit kesulitan bila harus melakukan pekerjaan tim, kemampuan mereka dalam mengatur pekerjaan dan kemampuan dalam mengatasi permasalahan yang muncul juga masih buruk. Hal-hal tersebut harus diperbaiki oleh pihak manajemen Toko Aneka Teknik.

4. Hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS for Windows*, menunjukkan bahwa Beban Kerja menunjukkan koefisien dengan tanda negatif senilai 0,499, hal tersebut memiliki arti bahwa, setiap peningkatan Beban Kerja sebesar 1 kali maka dapat diprediksi akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,499. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban Kerja yang dirasakan karyawan cukup menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja mereka.
5. Hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS for Windows*, menunjukkan bahwa stress Kerja menunjukkan koefisien dengan tanda negatif senilai 0,532, hal tersebut memiliki arti bahwa, setiap peningkatan Stress Kerja sebesar 1 kali maka dapat diprediksi akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,532. Terakhir,
6. Hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS for Windows*, menunjukkan bahwa beban kerja menunjukkan koefisien dengan tanda positif senilai 0,513, hal tersebut memiliki arti bahwa, setiap peningkatan Beban Kerja sebesar 1 kali maka dapat diprediksi akan menaikkan Stress Kerja sebesar 0,513.

5.2 Saran

Pada bagian ini penulis akan memberikan saran kepada pemilik toko, semoga saran yang di berikan penulis dapat bermanfaat agar lebih baik lagi dalam mengelola sumber daya manusia dan kemajuan Toko Aneka Teknik Purwokerto. Berikut adalah beberapa saran dari penulis :

1. Dari hasil penelitian “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Service dan Sales di

Toko Aneka Tehnik Pusat Purwokerto” para karyawan masih memiliki beban kerja yang tercermin seperti pada aspek waktu kerja, sehingga dapat disarankan agar pihak manajemen dapat mengatur waktu kerja sesuai dengan peraturan yang ada dengan cara seperti merubah jam pengiriman barang yang dilakukan pada jam seharusnya karyawan istirahat sehingga barang bisa diantar besoknya.

2. Kemudian pada stress kerja, terdapat stress kerja yang diakibatkan oleh tidak adanya fasilitas atau alat kerja yang memadai, serta kondisi social dan ekonomi dari karyawan yang masih rendah. Maka saran untuk pihak manajemen untuk dapat lebih melengkapi dan memperbaharui fasilitas yang ada serta dapat membrikan kesejahteraan kepada seluruh karyawan.
3. Pihak toko aneka teknik Purwokerto harus dapat leboh fokus dan konsentrasi pada pengembangan aspek beban kerja serta stress kerja yang ada di lingkungan perusahaan, agar sumber daya manusia yang ada di perusahaan ini dapat melaksanakan kinerja yang optimal dalam pengembangan bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- A Sulistiyani and Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asad, M. (2004). *Psikologi Industri Seri Umum Sumber Daya Manusia (Vol. 4)*. Yogyakarta: Liberti.
- B Guritno and Waridin. (2005). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja (Vol. 4)*. Yogyakarta: JRBI.
- B Guritno and Waridin. (2005). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Yogyakarta: JRBI.
- Cary Cooper and Alison Straw. (1995). *Stres Management*. Jakarta: Kesain.
- Davis, K. (20). *Human Behaviour At Work Organizational Behaviour (Vol. 6)*. New Delhi : Tata McGraw Hill Company Ltd.
- Gibson, J. L. (2000). *Organization, Behaviour, Structure, Process (Vol. 10)*. Boston: USA.
- Gitosudarmo. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 1)*. Yogyakarta: BPFE.
- Gomes and Cardoso Faustino. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 2)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* . Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- J L Gibson and Ivancevich and Jr Donnelly. (2000). *Organizations Behaviour Structure and Process* . Boston: McGraw Hill Companies Inc.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- L Robert Mathis and H John Jackson (Terjemahan Diana Angelica). (2006). *Human Reseource Management (Vol. 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2000). *Perilaku Organisasi (Vol. 10)*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM (Vol. 2)*. Bandung: Refika Aditama.
- Mikander. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

- Mikhael and Armstrong. (2009). *Handbook Of Human Reseource Management Practice* (Vol. 11). United Kingdom: Kopar Rage.
- Moondy, R. W. (2005). *Human Reseource Management*. Massachusetts: Prentice.
- Munandar, M. (2001). *Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Pasolong, H. (2008). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, S. (2009). *Manajemen Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Angkasa.
- Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rj Noe N H Hollenbeck and B Gerhart and Pm Wright. (2014). *Fundamentals of Human Reseource Management* . Singapore: McGraw - Hill International.
- Robbins, S. P. (1994). *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 2). Yogyakarta: STIE TKPN.
- Singarimbun, M. (2010). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Soeratno dan Arsyad Lincoln. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP-STIM-YKPM.
- SP Robbins and Judge. (2007). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia.
- SP Robbins and Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* (Vol. 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penulisan Bisnis* (Vol. 14). Bandung: Alfabeta.
- Suharni. (2012). *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Suryo. (2007). *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Tarwaka. (2011). *Psikologi Ergonomi Industri, Dasar - Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tika, H. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Umar, H. (2008). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- V Rivai and Basri. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.

Yasmeen, S. (2002). *Effect Of Short Wave Diathermy and Hot Pack* . Pakistan: Journal Of Rehabilitation.