

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Garmen “X”, dapat diambil kesimpulan dan jawaban dari rumusan masalah pada penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil menunjukkan bahwa variabel X yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Garmen ”X”. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja, maka akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja para karyawan. Dari ketiga dimensi yang diteliti yaitu *fisiologis*, *psikologis*, dan *perilaku*, faktor yang lebih dominan untuk meningkatkan kinerja adalah dimensi *psikologis* dan *perilaku*. Berikut hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan:

- a) Mayoritas para karyawan perusahaan Garmen “X” tidak merasakan stres kerja yang berlebihan. Hal ini dibuktikan dari jawaban mayoritas responden yang mengatakan bahwa stres kerja masih dapat dirasakan secara normal atau wajar. Dari segi psikologis karyawan, mereka merasa bahwa efek stres kerja secara emosional tidak menyebabkan hal yang negatif bagi dirinya sendiri. Adanya tekanan pada pekerjaan di perusahaan tidak lantas membuat karyawan menjadi kehilangan kontrol atas diri mereka. Mereka masih mampu memberikan respon emosional yang normal sehingga tidak menyimpang dari fungsi mereka seharusnya. Dengan adanya kondisi psikologis dari karyawan perusahaan yang wajar maka perilaku mereka pun dapat dikontrol dengan mudah oleh Perusahaan. Artinya bahwa perusahaan terlebih dahulu harus melihat situasi karyawannya sebelum melihat output yang mereka inginkan dari karyawan mereka.

- b) Dalam hal berperilaku di perusahaan, mayoritas karyawan masih berperilaku normal atau tidak menyimpang dari fungsi mereka sebagai pekerja. Kedisiplinan mereka cukup baik dalam bekerja. Mereka jarang ada yang melakukan mangkir atau absensi tanpa alasan yang jelas serta

ketepatan datang ke kantor cukup tepat waktu. Berdasarkan pengamatan saya sendiri memang karyawan yang berada di kantor mayoritas tidak menunjukkan adanya perilaku yang menyimpang saat berada di tempat kerja.

2. Secara keseluruhan berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan Perusahaan Garmen “X” bahwa mayoritas karyawan menganggap bahwa kinerja mereka di perusahaan sudah memenuhi standard dan dapat dikatakan baik, namun beberapa karyawan lainnya menganggap hal yang sebaliknya tentang kinerja. Mereka menganggap kinerja yang diberikan belum benar-benar sesuai dengan standard perusahaan. Berikut dimensi pada kinerja yang dibahas pada penelitian ini yaitu *Kualitas, Produktivitas, Pengetahuan Kerja, Realibilitas, Availibility, dan Independent*. Diantara keenam dimensi tersebut, dimensi *kualitas, availibility* dan *independent* yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Diantaranya seperti sebagian karyawan perusahaan merasa sering atau terkadang melakukan kesalahan saat bekerja pada dimensi *kualitas*, lalu sebagian karyawan merasa kurang cukup waktu untuk beristirahat di perusahaan pada dimensi *availibility* dan yang terakhir dirasakan oleh sebagian karyawan yang merasa masih belum mampu memunculkan inisiatif-inisiatif baru dalam bekerja.

3. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja. Dengan analisis tersebut, dapat diartikan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan di Perusahaan Garmen “X” masih wajar atau eustress sehingga perusahaan dapat meningkatkan dimensi pada stres kerja agar dapat memaksimalkan kinerja perusahaan. Dimensi yang dimaksud adalah dimensi *fisiologis* pada stres kerja yang mencakup indikator beban kerja dan waktu istirahat yang dimiliki oleh karyawan Hal ini perlu diperhatikan lagi oleh perusahaan agar keseluruhan karyawan dapat merasakan kondisi fisik yang sehat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan oleh Perusahaan Garmen “X”, diantaranya sebagai berikut:

1. Perusahaan bisa mempertahankan kondisi-kondisi yang sudah baik dari stres kerja karyawan seperti pada dimensi *psikologis* dan *perilaku*. Pada dimensi psikologis, sebagian besar karyawan merasa tidak tertekan saat bekerja di perusahaan. Kemudian pada dimensi perilaku, sebagian besar karyawan sudah berperilaku normal namun demikian, perusahaan juga perlu melakukan sejumlah upaya untuk meningkatkan kembali dimensi psikologis dan perilaku pada karyawan Perusahaan Garmen “X” karena belum keseluruhan karyawan setuju dengan hal tersebut berdasarkan hasil penelitian. Diantaranya perusahaan perlu mengurangi perasaan jenuh pada karyawan saat bekerja, kemudian perasaan tidak bangga seorang karyawan terhadap pekerjaan di perusahaan, dan yang terakhir yaitu karyawan sempat berpikir untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Berikut upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan diantaranya:
 - a. Mengadakan liburan bersama dengan para karyawan.
 - b. Owner dapat memberikan pujian kepada para karyawan atas kinerjanya selama bekerja di Perusahaan Garmen “X” disamping dari reward yang mungkin sudah diberikan oleh perusahaan.
 - c. Manajemen perlu mengajak bicara secara personal pada karyawan agar mengetahui hal-hal apa yang menyebabkan karyawan sempat ingin mengundurkan diri dari perusahaan.

Dengan melakukan ketiga hal ini, bisa saja para karyawan menganggap bahwa perusahaan memberikan perhatian lebih kepada mereka sebagai karyawan perusahaan. Hal ini penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara meningkatkan kondisi kesehatan psikis para karyawan Perusahaan Garmen “X”.

2. Perusahaan perlu mendelegasikan para manajernya untuk memberikan arahan maupun pengawasan yang lebih kepada karyawan untuk

memperbaiki kinerja para karyawan saat ini berdasarkan aspek intensitas karyawan dalam melakukan kesalahan dalam bekerja pada dimensi *kualitas*, kemudian berdasarkan tersedianya waktu istirahat untuk karyawan pada dimensi *availability dan* yang terakhir karena sebagian karyawan merasa belum mampu memunculkan inisiatif-inisiatif baru dalam bekerja. Ketiga hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya berdasarkan hasil penelitian.

3. Perusahaan melakukan penelitian atau observasi lanjutan mengenai faktor-faktor yang menyebabkan tingginya beban kerja pada dimensi *fisiologis*. Dikarenakan dari hasil penelitian, terdapat hal yang berkaitan dengan beban kerja yang dirasakan oleh sebagian karyawan cukup tinggi pada perusahaan. Hal ini dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam menjaga kondisi karyawan secara fisik agar bisa memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan.
4. Untuk Penelitian selanjutnya, penelitian dapat lebih spesifik di bagian produksi serta penelitian perlu membedakan stres kerja karyawan berdasarkan divisinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dar, Laiba, Akmal, Anum, and et.al. 2011. Impact of Stress on Employees Job Performance in Business Sector of Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research* Volume 11 Issue 6 Version 1.0 May 2011
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2002). *Organizational Behavior At Work*. New York: Mc Graw - Hill.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Anies. 2005. *Penyakit Akibat Kerja*. Cetakan Pertama. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. San Diego: Prentice Hall.
- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2 . PT. Prenhalindo, Jakarta
- Waluyo, Winto. 2009. *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sekaran dan Bougie. (2013). *Research Methods for Business*. Chennai.
- Sekaran, uma dan Roger Bougie. (2010). Edisi 5, *Research Method For Business: A Skill Building Approach*. John Wiley @ Sons, New York.
- Rice L, Philip.1992. *Stress and Health*. California: Grooms/scole Publishing Company
- Cooper, C. L., & Payne, R. (1994). *Causes, Coping & Consequences of Stress at Work*.
USA: John Wiley & Sons, Ltd.
- Gibson, et al, 1995. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat, Jakarta : Erlangga,

- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Wibowo, 2010, "*Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*", Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Luthans, F. 1998. *Organizational Behavior* (8th ed.). Singapore: McGraw-Hill, Inc
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jilid 10. Penerjemahan Benyamin Molan. Gramedia. PT Indeks. Terjemahan dari *Organizational Behavior*. 2003.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Stephen P. Robbins, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Bernadin and Russel, Joice E.A. 1993. *Human Resources Management, An Experiential Approach*. By McGraw-Hill, Inc. Newyork, USA.
- Dwiyanti Endang. 2001. *Stres Kerja Di Lingkungan DPRD : Studi Tentang Anggota DPRD Di Kota Surabaya, Malang dan Kabupaten Jember*. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 3: 73-84. Surabaya, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

<https://tribunnews.com/bisnis/2018/04/05/tekstil-dan-garmen-jadi-industri-strategis-di-indonesia>.

<https://www.bps.go.id/subject/9/industri-besar-dan-sedang.html>