BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh stres terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. BPRS PNM Al Ma'soem yang didasarkan pada hasil penyebaran kuesioner terhadap 122 karyawan diperoleh kesimpulan secara deskritif dan verifikatif sebagai berikut :

1. – Tingkat stres yang meliputi kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir dan struktur organisasi pada karyawan PT. BPRS PNM Al Ma'soem rata-rata skornya termasuk dalam kategori tinggi. Masalah peran lebih tinggi dibandingkan keempat indikator lainnya. Hal ini dimungkinkan terjadi di organisasi yang tidak punya garis-garis haluan yang jelas, visi dan misi seringkali tidak dikomunikasikan pada seluruh karyawannya. Akibatnya, sering muncul rasa ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

   - Motivasi kerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi, dimana tingkat motivasi intrinsik yang meliputi pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan, dan tanggung jawab, lebih tinggi daripada motivasi ekstrinsik yang meliputi supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja,

kondisi kerja, tanggung jawab dan lingkungan kerja. Hal ini dapat dipahami mengingat motivasi intrinsi merupakan faktor pendorong penciptaan prestasi kerja, yang berarti kecendrungan karyawan lebih kepada eksistensi pribadi.

- Kinerja karyawan PT. BPRS PNM Al Ma'soem termasuk dalam kategori cukup. *creativeness* memiliki skor yang lebih tinggi dibandingkan kesepuluh indikator lainnya, hal ini berarti karyawan PT. BPRS PNM Al Ma'soem memiliki keyakinan yang penuh untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kreativitas dan ide yang mereka miliki.

2. Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. BPRS PNM Al Ma'Soem. Dengan besar pengaruhnya 0.7671, jadi berdasarkan data dari hasil penelitian di ketahui bahwa 58,84% perubahan yang terjadi pada motivasi kerja karyawan disebabkan oleh adanya perubahan pada stre kerja. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik stres dikendalikan dengan baik, maka motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa Stres sebagai faktor internal perusahaan memiliki peranan penting dalam meningkatkan Motivasi pada karyawan PT. BPRS PNM Al Ma'soem. Hasil temuan tersebut diperkuat oleh teori yang menyatakan bahwa kelebihan beban kerja dapat menyebabkan gejala stres, seperti : meninggalkan pekerjaan, rendahnya motivasi kerja, rendahnya harga diri dan keengganan memberikan atasan pada atasan (Margolis dalam Nimran, 1999:90).

3. Stres memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS PNM Al Ma'soem, dengan besar pengaruh 0,3927, berati 15,42% kinerja karyawan ditentukan oleh faktor stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 84,58% ditentukan oleh faktor lain di luar model. Hasil ini menunjukkan bahwa stres sebagai faktor internal perusahaan memiliki peranan cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS PNM Al Ma'soem. Hal ini sejalan dengan pernyataan bahwa terciptanya iklim kompetisi yang sehat kiranya akan merangsang setiap pihak dalam organisasi untuk berusaha meraih prestasi terbaiknya (Suprihanto, 2003:140).
4. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS PNM Al Ma'soem, dengan besar pengaruh 0,4802 yang artinya 23,06% variabel kinerja karyawan ditentukan oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 76,94% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai faktor internal perusahaan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS PNM Al Ma'soem. Hal ini memperlihatkan bahwa dengan kemampuan yang sama, karyawan yang memiliki motivasi yang lebih tinggi dapat diperkirakan akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang lain.

5. Stres Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi kerja, pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS PNM Al Ma'soem, dengan besar pengaruh 0,1759 yang artinya 17,59% variabel kinerja karyawan ditentukan oleh stres kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 82,41% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja hubungan dengan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres sebagai faktor dari karaywan dan motivasi sevagai faktor internal perusahaan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS PNM Al Ma'soem. Hal ini memperlihatkan bahwa dengan kemampuan yang sama, karyawan yang memiliki tingkat stres rendah dan motivasi yang lebih tinggi dapat diperkirakan akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang lain.

5.2. Saran-saran

Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian ini, maka penulis menyampaikan beberapa saran bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manajemen PT. BPRS PNM Al Ma'soem hendaknya lebih memanajemen tingkat stres karyawannya dengan cara :
   - Pada saat merencanakan jadwal dan pembagian tugas pekerjaan, sebaiknya pembagian tugas pekerjaan oleh atasan pada para bawahannya dilakukan lebih merata dan adil.

- Lebih mengarahkan bawahan, yaitu kemampuan memerintah, mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dengan melaksanakan strategi dan hubungan internasional agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Mengoptimalkan motivasi kerja pada karyawan PT. BPRS PNM Al Ma'soem, dengan cara merubah *relatedness needs* menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*) dalam organisasi dengan cara :
   - Menganggap karyawan sebagai mitra, sehingga terjalin ikatan emosional yang kuat antara pemilik, manajemen dan karyawan.
   - Mengikutsertakan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan strategik, sehubungan pencapaian tujuan organisasi.
3. Mengoptimalkan kinerja karyawan PT. BPRS PNM Al Ma'soem, dengan cara antara lain :
   - Selalu menginformasikan pemahaman karyawan akan pentingnya kualitas bekerja.
   - PT. BPRS PNM Al Ma'soem diharapkan untuk menerapkan paradigma baru dalam penilaian kinerja, yaitu penilaian terhadap kinerja karayawan di samping dilakukan oleh atasan juga dilakukan oleh rekan sekerja karyawan atau masyarakat pengguna pelayanan untuk menghindari subjektivitas dalam penilaian kinerja. Penilaian terhadap kinerja harus mempertimbangkan faktor pekerjaan dan karakterisrik personal karyawan, kemudian hasil penilaian terhadap

kinerja diberikan umpan balik kepada karyawan dan ditindaklanjuti serta dikelola untuk kepentingan strategik, administratif, dan pengembangan.

4. Tingkat stres karyawan dan motivasi kerja berpengaruh relatif kuat terhadap kinerja karayawan PT. BPRS PNM Al Ma'soem. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut sangat dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Maka penulis menyarankan beberapa kiat yang perlu dilakukan oleh pihak manajemen PT. BPRS PNM Al Ma'soem, yaitu :
   - Pihak manajemen PT. BPRS PNM Al Ma'soem wilayah Jawa Barat harus lebih giat berupaya mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor kepuasan kerja, kebijakan kompensasi, sistem perencanaan dan pengembangan karir, dan penyebab *turnover* yang tinggi serta berusaha mengimplementasikan faktor-faktor tersebut dalam mengelola SDM, khususnya karyawan.