

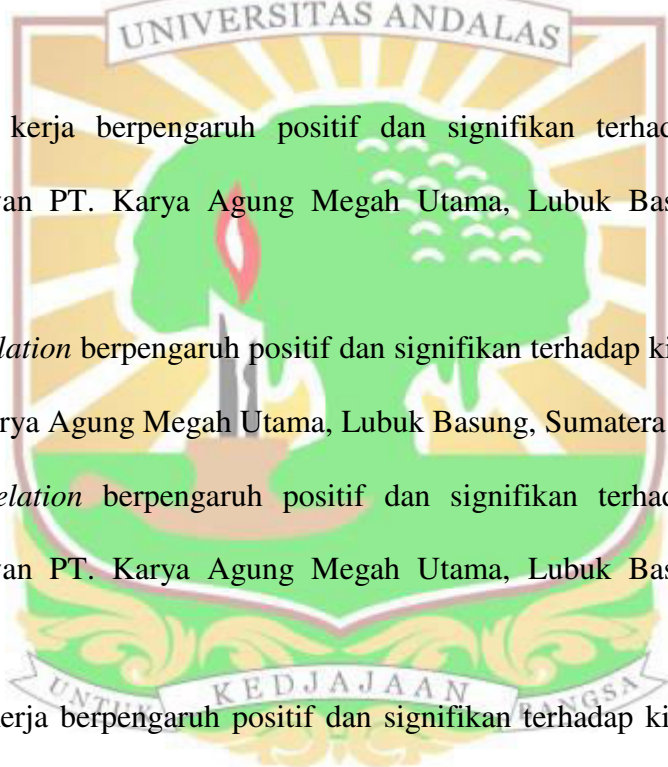
BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat.
3. *Job Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat.
4. *Job Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat.
5. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat.
6. Stres kerja memediasi secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat.



7. Stres kerja tidak memediasi pengaruh *job relation* terhadap kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat.

5.2 Implikasi Penelitian

Dari hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat, akan tetapi masih terdapat beberapa pendapat responden yang masih kurang dari skala empat. Seperti pada pernyataan tentang karyawan merasa lelah karena tekanan beban kerja, selain itu tekanan pekerjaan yang berlebihan menjadikan ketidakfokusan karyawan dalam bekerja meningkat. Hal tersebut dapat diperbaiki oleh perusahaan apabila pihak perusahaan lebih memperhatikan pada jumlah keluhan dari karyawan, jam kerja, jenis pekerjaan, dan bahkan usia karyawan. Terkadang keluhan dari karyawan tidak menjadi *concern* utama bagi perusahaan sehingga hal tersebut dianggap hal biasa yang pada intinya ini merupakan *feedback* bagi perusahaan sehingga perusahaan mengetahui apa yang terjadi pada karyawannya, dan apa yang harus perusahaan lakukan terhadap karyawannya. Permasalahan beban kerja lainnya seperti karyawan bekerja untuk waktu yang lama, pada waktu lembur dan bahkan pada saat liburan, ini juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Pengelolaan beban kerja karyawan harus diiringi dengan pengelolaan jam kerja yang baik yang harus dilakukan oleh perusahaan. Tidak hanya itu perusahaan juga harus mampu memperhatikan efek dari beban kerja tersebut apakah akan berdampak baik kepada kinerja atau sebaliknya akan berdampak

buruk bagi kinerja karyawan. Oleh karena itu pengelolaan beban kerja yang baik perlu dilakukan perusahaan seperti menanggapi keluhan dari karyawan dimana adanya rasa kurang puas dari karyawan terhadap perusahaan yang disampaikan baik secara lisan maupun tertulis. Selain itu pengelolaan jam kerja juga merupakan salah satu cara dalam mengelola beban kerja, sehingga karyawan tidak perlu lagi bekerja pada waktu lembur dan bahkan pada waktu libur secara terus-menerus. Dan tidak hanya itu, usia juga merupakan menjadi indikator dalam pengelolaan beban kerja dimana orang yang berusia 60 tahun cenderung mengalami penurunan yang berkaitan dengan kemampuan fisik dan kognitif. Akan tetapi untuk hal usia pada perusahaan tidak ditemukan karyawan yang berusia 60 tahun, dimana usia karyawan yang mendominasi yaitu 35-45 tahun.

Pada variabel *job relation* masih ditemukan pendapat responden dibawah pada skala empat, nilai tersebut bisa menjadi lebih tinggi apabila perusahaan memperhatikan pada jenis, metode, dan cara pelatihan yang diberikan, jaminan sosial, dan serikat pekerja. Dalam hal jenis, metode, dan cara pelatihan yang diberikan apabila yang dilakukan oleh perusahaan hanya bertujuan untuk peningkatan *hard skill* tanpa diiringi dengan pelatihan untuk peningkatan *soft skill* dan juga proses induksi mengenai nilai-nilai dan budaya perusahaan, maka hal ini dapat menjadi indikasi tidak terjalinnya relasi ataupun hubungan yang baik antar karyawan maupun dengan perusahaan. Karena karyawan hanya paham tentang bekerja tetapi tidak dapat menjalin komunikasi yang baik di dalam pekerjaan mereka. Selain itu, pemberian jaminan sosial juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam hal untuk menciptakan hubungan kerja yang

baik antara karyawan dan perusahaan. Selanjutnya mengenai serikat pekerja merupakan hal yang perlu yang berguna dalam menyuarkan aspirasi karyawan. Tentunya pembentukan serikat pekerja tersebut telah melalui perundingan dan kesepakatan bersama dengan perusahaan. Menjaga hubungan yang baik antar karyawan maupun dengan pihak manajemen melalui serikat pekerja tersebut merupakan sebuah langkah yang berefek positif pada kinerja karyawan.

Selanjutnya pada variabel stres kerja ditemukan pendapat responden yang mencapai skala empat yaitu karyawan merasa lelah setelah bekerja. Kelelahan setelah bekerja merupakan efek dari stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Mengelola stres kerja merupakan sesuatu hal yang sangat diperlukan baik oleh karyawan maupun perusahaan, agar stres yang ada dapat berdampak positif kepada karyawan. Dalam hal mengelola stres kerja yang perlu diperhatikan diantaranya peran ambiguitas dimana ambiguitas dapat terjadi ketika ketersediaan informasi mengenai peran kurang jelas. Ambiguitas dalam situasi tertentu dapat menyebabkan beberapa hal diantaranya mudah emosi yang merupakan dapat memicu stres kerja karena kurang atau tidak adanya informasi yang dibutuhkan. Selain itu, konflik peran juga merupakan menjadi salah satu indikator dalam mengelola stres kerja. Perbedaan yang terjadi antar karyawan apabila tidak dapat diselesaikan dengan baik maka dapat memicu stres dalam bekerja bagi karyawan. Stres yang bersifat positif akan bersifat membangun (konstruktif). Hal tersebut juga termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat kinerja yang tinggi. Mengelola stres agar didapatkan hasil yang optimum yang akan berdampak

pada kinerja memang tidaklah mudah, akan tetapi hasil yang didapatkan akan sebanding dengan usaha yang dilakukan.

Pada variabel kinerja karyawan terdapat beberapa pendapat responden pada skala empat, salah satu diantaranya yaitu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efektif. Hal ini merupakan suatu indikasi yang bagus bagi kinerja karyawan, walaupun demikian akan lebih baik jika pembahasan kinerja tersebut bukan hanya berdasarkan efektif, tetapi juga dilihat dari hasil kerja, efisiensi kerja, dan perilaku kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di perusahaan tempat karyawan bekerja. Akan percuma apabila pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan efektif tetapi tidak efisien, dan juga hasil dari pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, selain itu perilaku karyawan dalam bekerja juga menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penelitian dengan variabel yang telah dibahas agar dapat lebih dikembangkan oleh peneliti selanjutnya, misalnya perlu penambahan variabel lain yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Selain itu pemilihan penggunaan variabel mediasi yang lebih sesuai dengan karakter penelitian maupun objek penelitian, diharapkan akan mendapatkan hasil yang lebih baik untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari suatu variabel.

Selain itu, sebelum melakukan penyebaran kuesioner terlebih dahulu melakukan pilot test atau mengujikan sebagian kuesioner kepada akademisi

maupun praktisi untuk mengetahui apakah daftar pernyataan pada kuesioner dapat dipahami dengan baik dan nantinya setelah dilakukan pengujian tidak terdapat data yang dihapus dan dilakukan estimasi kembali terhadap pengujian data.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian sehubungan dengan adanya pengaruh positif antara beban kerja, *job relation* dengan stres kerja diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung. Penulis menyarankan kepada semua pihak ikut berperan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, khususnya kepada perusahaan.

Pengelolaan yang baik dari perusahaan mengenai beban kerja, *job relation*, dan stres kerja akan berdampak sangat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Seperti halnya beban kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat dikelola dengan baik. Selain itu pengelolaan *job relation* juga akan berdampak kepada kinerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antar karyawan maupun perusahaan akan menjadikan lingkungan dan suasana kerja menjadi lebih kondusif sehingga kinerja karyawan pun dapat meningkat. Dan yang tidak kalah pentingnya adalah pengelolaan stres kerja karyawan, apabila stres tidak dapat dikelola maka akan berdampak merusak (destruktif) tidak hanya bagi karyawan tetapi juga akan berdampak bagi perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan usaha lebih dalam mengelola hal tersebut dan juga seluruh pihak yang terkait yang pada akhirnya akan berdampak baik pada perusahaan.

Selain itu penulis juga menyarankan kepada pihak selain PT. Karya Agung Megah Utama, seperti peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian tentang kinerja karyawan bahwasanya tidak hanya beban kerja, *job relation*, dan stres kerja yang dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan tetapi masih terdapat beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, agar didapatkan hasil yang general penelitian yang dilakukan bisa dilakukan pada objek yang juga bersifat general. Tidak terbatas pada hal itu saja, penelitian bersifat perbandingan antara satu objek dengan objek yang lain dengan jenis bidang usaha yang sama juga dapat menjadi hal yang menarik dalam melakukan penelitian tentang kinerja karyawan.

