

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gopek Cipta Utama Slawi masuk kedalam kategori tinggi. Persepsi responden terhadap variabel stres kerja masuk kedalam kategori sedang. Persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja masuk kedalam kategori sedang.
2. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gopek Cipta Utama Slawi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres maka kinerja karyawan akan semakin buruk.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gopek Cipta Utama Slawi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya di perusahaan atau di organisasi.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Gopek Cipta Utama Slawi.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti setelah melakukan penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Gopek Cipta Utama Slawi dapat mempertahankan kinerja karyawannya, termasuk dalam kategori tinggi. Namun demikian masih ada beberapa pernyataan yang dikategorikan sedang yaitu, datang tepat waktu, menggunakan sarana dan prasarana perusahaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, mau melakukan usaha ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mengutamakan penyelesaian sesuai dengan tugas, mampu bekerja sesuai standart, dan jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. Maka saran untuk PT. Gopek Cipta Utama Slawi adalah terus menggali apa yang menyebabkan karyawan mengalami penurunan pada kinerja, apakah masalah dari faktor manusia (individual) ataukah dari faktor organisasinya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Gopek Cipta Utama Slawi termasuk dalam kategori sedang, namun pada kenyataannya karyawan tidak membutuhkan stres dalam bekerja (stres dikategorikan rendah) yaitu, merasa terganggu karena hubungan dengan karyawan lain kurang baik, merasa terganggu karena hubungan dengan atasan kurang baik, merasa terganggu karena hubungan dengan bawahan kurang baik dan merasa terganggu karena struktur organisasi tidak tersusun dengan baik. Maka saran untuk PT. Gopek Cipta Utama Slawi adalah terus mempertahankan hubungan kerja yang baik dan pemahaman kerja sesuai pekerjaannya agar karyawan tidak mengalami stres, karena terbukti jika karyawan mengalami stres rendah, maka karyawan dapat bekerja secara optimal.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT. Gopek Cipta Utama Slawi termasuk kategori sedang, seperti halnya puas dengan dasar kebijakan yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan, puas karena promosi sering terjadi di perusahaan, puas dengan tingkat kemajuan karir. Bahwa kepuasan dengan promosi ini tidak sesuai yang diharapkan oleh karyawan, maka saranya perusahaan perlu meninjau kembali apa yang membuat karyawan merasa tidak puas. Kemudian puas karena ketika meminta rekan sekerja melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut diselesaikan dengan baik, bahwa sesungguhnya ketika dalam bekerja diperlukannya pemahaman dalam bekerja dan hubungan baik antar karyawan. Maka sarannya perusahaan memberikan penjelasan yang terbaik agar karyawan mampu memahami pekerjaannya dan dapat menyelesaikan pekerjaan itu sendiri. Kemudian puas karena pekerjaan saya menarik, merasa senang dengan tingkat tanggungjawab dalam pekerjaan, dan puas karena merasa mendapatkan keberhasilan dalam pekerjaan. Maka Saran untuk PT. Gopek Cipta Utama Slawi mengenai kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri adalah perusahaan perlu mengevaluasi kembali kinerja karyawan, apa yang membuat karyawan merasa tidak puas, dan perusahaan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai keahliannya. Karena terbukti jika karyawan mengalami tingkat kepuasan yang tinggi, maka karyawan dapat bekerja secara optimal.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini ada kemungkinan perbedaan persepsi antara responden dengan peneliti sangatlah berbeda atau dapat dikatakan bias. Sebagai contoh :

1. Persepsi pemahaman tentang stres kerja, karyawan (responden) mempersepsikan bahwa stres kerja itu adalah hal yang termasuk mengganggu dalam menyelesaikan tugasnya. Tetapi menurut peneliti stres kerja dapat dibandingkan kedalam dua sisi yaitu positif (*eustress*) dan negatif (*deustress*).
2. Persepsi pemahaman tentang kepuasan kerja, karyawan (responden) mempersepsikan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kepuasan yang tidak berdampak bagi kinerja. Tetapi menurut peneliti kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang mampu mempengaruhi suatu kinerja yang dialami oleh semua karyawan baik itu dalam kepuasan dengan gaji, promosi dan pekerjaan itu sendiri.