

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Jayamas di Kabupaten Sidoarjo menghasilkan beberapa poin kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial (uji t) diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jayamas. Dalam konteks ini, tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan CV. Jayamas dapat mendorong peningkatan kinerja, selama stres tersebut berada dalam batas yang wajar, namun demikian, perusahaan tetap perlu mengelola tingkat stres kerja secara tepat agar tidak berkembang menjadi stres negatif yang justru merugikan.
2. Secara parsial (uji t) diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Jayamas. Motivasi kerja dapat memberikan dorongan dari dalam diri karyawan CV. Jayamas yang membuat mereka bersedia mengerahkan kemampuan, waktu, dan tenaga secara maksimal untuk mencapai target kerja.
3. Secara simultan diketahui stres kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jayamas. Kedua faktor ini dapat memberikan semangat kerja yang tinggi namun tetap terjaga dalam tekanan kerja yang wajar dan produktif.

5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis di atas, berikut beberapa saran untuk CV. Jayamas kab. Sidoarjo:
 - a. Berdasarkan temuan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Jayamas, maka disarankan agar CV. Jayamas melakukan upaya pengelolaan stres kerja secara terstruktur guna menjaga agar tingkat stres tetap berada dalam kategori yang adaptif (*eustress*). Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, antara lain melalui peningkatan kualitas pencahayaan, ventilasi, dan kenyamanan fisik ruang kerja. Selain itu, penyesuaian beban kerja agar sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan juga penting dilakukan untuk mencegah terjadinya tekanan kerja yang berlebihan. Pihak manajemen diharapkan dapat menjalin komunikasi yang terbuka dengan seluruh karyawan, sehingga potensi permasalahan yang menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan ditangani sedini mungkin.
 - b. Mengacu pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jayamas, maka disarankan agar CV. Jayamas terus memperkuat upaya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan yang adil dan proporsional, baik dalam bentuk finansial seperti insentif dan bonus, maupun non-finansial seperti pengakuan atas kualitas kerja, kesempatan pengembangan karier, dan pelatihan keterampilan.

2. Saran penelitian lanjutan

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah variabel yang dianalisis, yaitu hanya melibatkan stres kerja dan motivasi kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel tambahan yang relevan, seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau tingkat beban kerja, agar hasil penelitian menjadi lebih menyeluruh dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.