

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Stres Kerja, Job Insecurity, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Bejo Assesoris Telkom, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Bejo Assesoris Telkom. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,282 dengan nilai t hitung sebesar 2,194, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,98, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa tekanan kerja yang dialami karyawan dalam kondisi penelitian ini masih dapat berfungsi sebagai eustress, yaitu tekanan pada tingkat tertentu yang mendorong karyawan untuk lebih waspada, disiplin, dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, hasil tersebut tidak berarti bahwa peningkatan stres harus didorong karena stres yang tidak dikelola dapat berkembang menjadi distress dan berdampak negatif terhadap karyawan.
2. Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Bejo Assesoris Telkom. Hasil pengujian memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,198 dengan nilai t hitung sebesar 3,743, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,98, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Dalam konteks Home Industry Bejo Assesoris Telkom, ketidakamanan terhadap keberlangsungan pekerjaan tampaknya mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik agar tetap dipertahankan, terutama ketika

volume pesanan mengalami penurunan. Meskipun demikian, kondisi tersebut perlu diperhatikan karena kinerja yang didorong oleh kecemasan dan ketidakpastian pekerjaan berpotensi menimbulkan kelelahan psikologis dan keinginan berpindah kerja dalam jangka panjang.

3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Bejo Assesoris Telkom. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,687 dengan nilai t hitung sebesar 5,155, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,98, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Motivasi Kerja juga merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan karena mempunyai nilai Standardized Coefficients (Beta) tertinggi sebesar 0,822, dibandingkan Stres Kerja sebesar 0,402 dan Job Insecurity sebesar 0,283. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat dorongan karyawan untuk bekerja dan mencapai hasil yang diharapkan, semakin besar pula kecenderungan peningkatan kinerjanya.
4. Stres Kerja, Job Insecurity, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Bejo Assesoris Telkom. Hasil Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 18,557 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Nilai R Square sebesar 0,542 menunjukkan bahwa Stres Kerja, Job Insecurity, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 54,2% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 45,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi terbentuk melalui kombinasi kondisi psikologis dan dorongan kerja karyawan.

Secara keseluruhan, H1, H2, H3, dan H4 diterima. Temuan positif pada Stres Kerja dan Job Insecurity perlu dipahami sesuai dengan karakteristik Home Industry Bejo Assesoris Telkom dan tidak dapat diartikan bahwa perusahaan perlu meningkatkan stres maupun ketidakamanan kerja. Hasil penelitian justru menunjukkan perlunya mengubah kinerja yang masih dapat didorong oleh tekanan dan kekhawatiran menjadi kinerja yang lebih stabil melalui motivasi dan kondisi kerja yang sehat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Home Industry Bejo Assesoris Telkom

Home Industry Bejo Assesoris Telkom disarankan untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara lebih terstruktur dengan memperhatikan tingkat stres kerja, keamanan pekerjaan, dan motivasi kerja karyawan. Meskipun Stres Kerja ditemukan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, perusahaan sebaiknya tetap menjaga tekanan kerja pada tingkat yang wajar agar tidak berkembang menjadi distress. Hal tersebut dapat dilakukan melalui penjadwalan produksi yang lebih realistis, pemberian waktu istirahat yang cukup, rotasi tugas pada bagian produksi, serta komunikasi yang lebih terbuka antara manajemen dan karyawan ketika terjadi peningkatan target atau pesanan.

Perusahaan juga perlu memberikan perhatian terhadap Job Insecurity yang dirasakan karyawan. Arah pengaruh positif yang ditemukan dalam penelitian tidak berarti bahwa ketidakamanan kerja perlu dipertahankan. Oleh karena itu,

perusahaan disarankan meningkatkan kepastian dan transparansi kepada karyawan, antara lain melalui kejelasan status dan perjanjian kerja, penyampaian informasi mengenai kondisi maupun proyeksi pesanan secara terbuka, serta mempertimbangkan perlindungan sosial dasar bagi karyawan seperti BPJS Ketenagakerjaan. Langkah tersebut diharapkan dapat mengurangi kecemasan terhadap keberlangsungan pekerjaan dan membentuk rasa memiliki terhadap perusahaan.

Motivasi Kerja perlu menjadi prioritas utama karena merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan disarankan memperkuat motivasi melalui insentif berbasis pencapaian target, pemberian apresiasi atas hasil kerja yang baik, pelatihan keterampilan produksi secara berkala, serta pemberian jenjang tanggung jawab yang lebih jelas kepada karyawan. Kebijakan tersebut sebaiknya dijalankan secara terintegrasi dengan kejelasan job description, pembagian beban kerja yang wajar, serta kepastian keberlangsungan kerja agar peningkatan kinerja dapat berlangsung secara berkelanjutan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu mengelola tekanan pekerjaan secara konstruktif dengan menjaga konsentrasi, kedisiplinan, komunikasi, dan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Tekanan yang muncul akibat target produksi dan tenggat waktu perlu diarahkan menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerja tanpa mengabaikan kondisi fisik maupun psikologis. Karyawan juga disarankan untuk menyampaikan kendala, beban kerja, maupun kekhawatiran terkait

keberlangsungan pekerjaan kepada pihak manajemen agar permasalahan dapat ditangani melalui komunikasi yang lebih terbuka.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini didasarkan pada nilai koefisien determinasi sebesar 54,2%, sehingga masih terdapat 45,8% variasi Kinerja Karyawan yang dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Variabel yang dapat dipertimbangkan antara lain kompensasi, lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja.

Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada UMKM atau home industry lainnya dengan karakteristik kegiatan produksi yang berbeda agar diperoleh gambaran yang lebih luas mengenai hubungan Stres Kerja, Job Insecurity, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Selain itu, hasil penelitian mengenai pengaruh positif Stres Kerja dan Job Insecurity dapat dikaji lebih mendalam untuk mengetahui apakah hubungan tersebut berubah pada tingkat tekanan atau ketidakamanan kerja tertentu. Hal ini penting karena temuan penelitian saat ini bersifat kontekstual terhadap karakteristik Home Industry Bejo Assesoris Telkom.