

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data dalam penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PG Kebon Agung Malang dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai perhitungan uji F_{hitung} sebesar 10,197 yang mana hasil uji penelitian ini lebih besar dibandingkan dengan hasil F_{tabel} ($10,197 > 3,116$). Hal ini menunjukkan bahwa penyebab stres kerja yang terdiri atas faktor organisasi (X1) dan faktor individu (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PG Kebon Agung Malang. Persamaan yang dihasilkan adalah $Y = 16.838 + 0,436 X1 - 0,117 X2$
Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan sebesar 27,4% yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan sisa 72,6% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.
2. Sumber penyebab stres kerja terdiri dari faktor organisasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PG Kebon Agung Malang, karena nilai signifikansi t sebesar 0,000 faktor organisasi (X1) lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Sedangkan, faktor individu (X2) berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PG Kebon Agung Malang,

karena nilai signifikansi t 0,414 faktor individu (X2) lebih besar dari nilai alpha sebesar 0,05.

3. Faktor organisasi (X1) merupakan sumber penyebab stres kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PG Kebon Agung Malang karena memiliki nilai beta 0,533 dan t_{hitung} yang paling tinggi yaitu sebesar 4,516.

B. Saran

1. Diharapkan pimpinan melakukan evaluasi terkait penyebab menurunnya kinerja di PG Kebon Agung Malang khususnya ditinjau dari faktor stres kerja yang terdapat pada X1.2 dan X1.8 karena memilih nilai mean yang paling tinggi. Oleh karena itu diharapkan pihak PG Kebon Agung Malang dapat mengatur dan mengelola tugas para karyawan secara seimbang sesuai dengan waktu dan juga diharapkan kedepannya para atasan harus lebih sering mendiskusikan tentang perubahan yang terjadi di perusahaan seperti perubahan kepemimpinan, kebijakan yang mendadak dan perubahan teknologi.
Untuk faktor organisasi (X1) dan faktor individu (X2) yang memiliki nilai mean yang rendah agar terus dipertahankan oleh pihak perusahaan PG Kebon Agung Malang. Karena jika angka meannya kecil maka kemungkinan untuk terjadinya stres kerja pada karyawan di PG Kebon Agung Malang sangat kecil.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menambah variabel independennya karena masih banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya ditinjau dari faktor stres

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

kerja. Variasi pada pernyataan dan skala likert pada kuesioner dapat diperbanyak dan jumlah sampel dapat diperbanyak karena semakin banyak sampel yang digunakan maka akan mampu menjawab keakuratan data dalam penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Ellyzar, N., Yunus, M., Amri. (2017). *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh*. Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, M., & Ekonomi, F. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 35–45.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Ketujuh). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, H. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros. Jurnal Administrasi Bisnis*, 1, 56–61.
- Handoko, T. Tani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Jakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Igor, S. (2017). *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya. Alih Bahasa: Monica*. Solo: Dabara.
- Ibrahim, H., Amasyah, M., & Yahya, G. N. 2016. Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja factory 2 pt. maruki internasional indonesia makassar tahun 2016. Al-Sihah: *The Public Health Science Journal*, 8(1).
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Effect of Work Stress, Work Motivation, and Work Environment To Employee Performance Production Part. Business and Finance Journal*, 4(2), 105–114. <https://doi.org/10.33086/bfj.v4i2.1359>
- Lestantyo, D., & Kurniawan, B. 2018. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Kepesertaan Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Unggaran. Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 6(4), 292-299.
- Mangkunegara, AAAP. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martini, L. K. B., & Sitiari, N. W. (2018). *The Effect Of Job Stress, Workload, And Organizational factor On Employee Performance At Hotel Mahogany Mumbul Bali. Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 41–45. <https://doi.org/10.22225/jj.5.1.525.41-45>
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawa, W. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. Jurnal Administrasi Bisnis*, 6, 41–49. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/498/410>

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

- Moleong, Lexy J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja & Rosdakarya.
- Munandar, A., Musnadi, S., & Sulaiman, S. (2019). *The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction And It's Implication on The Employee Performance of Aceh Investment And One Stop Services Agency*. <https://doi.org/10.4108/eai.3-10-2018.2284357>
- Murali, S. B., Basit, A., & Hassan, Z. (2017). *Impact Of Job Stress On Employee Performance*. 5(2). www.ftms.edu.my/journals/index.php/journals/ijabm
- Pragiwani, A. F. F. D. I. M. (2020). *The Effect Of Job Stress, Work Environment, And Job Satisfaction On The Employee Performance At Kantor Pusat Pt. Pegadaian (Persero) 1 st Ade Farhan Fakhnurozi, 2 nd Dr. Ir. Meita Pragiwani, MM*. 1–17.
- Ramli, A. H. (2018). *Manage of Job Stress and Measure Employee*. 18(1), 53–64.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- S.E., M. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara*. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. <https://doi.org/10.23887/bjm.v4i2.22015>
- Sastroasmoro, Sudigdo & Ismael, S. (2014). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis*. (Edisi Ke-3). Jakarta: Sagung Seto.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tawaqal, C., & Haryati, R. (2019). *Issn-p 2355-0376 issn-e 2656-8322 “*. 1(1), 95–104.
- Tika, HMP. (2016). *Faktor Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Umar, Husein. (2016). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wartono, T. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4, 41–55.