

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dari hasil pengujian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Stres kerja memperoleh nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($-0,786 < 2,012$) dan diketahui nilai signifikan sebesar ($0,436 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu Tbk.
2. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Motivasi kerja memperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,294 > 2,012$) dan diketahui nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu Tbk.
3. Berdasarkan hasil uji f diperoleh nilai f hitung lebih besar dari f tabel ($25,622 > 3,20$) dan diketahui nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Mustika Ratu Tbk.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dihasilkan persamaan linear berganda yaitu $Y = 15,439 - 0,147 X_1 + 0,795 X_2$. Konstanta a sebesar 15,439 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja kerja belum

dipengaruhi oleh variabel lainnya variabel stres (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja kerja akan terjadi penurunan sebesar 15,439 satuan kinerja.

5.2. Saran

Mengacu pada pembahasan sebelumnya dan kesimpulan diatas maka penulis mencoba memberikan beberapa saran yang mungkin dapat berguna sebagai bahan pertimbangan bagi PT Mustika Ratu Tbk. Sebagai berikut:

1. Perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang membuat karyawan stres kerja. Perusahaan perlu mengevaluasi ulang tuntutan peran bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan dapat melakukan rotasi kerja atau penyesuaian beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga tidak mengganggu kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu pula, untuk lebih meningkatkan hubungan kerja/jalinan komunikasi yang lebih baik antar karyawan, sebaiknya pembagian tugas dan pekerjaan harus dilakukan lebih merata dan adil.
2. Perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang membuat karyawan termotivasi seperti upah dan insentif yang layak karena karyawan bekerja untuk mendapatkan upah.
3. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan selain mengurangi tekanan pada karyawan dan meningkatkan kesejahteraan juga dapat dilakukan dengan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti Pendidikan dan keterampilan khusus.