

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT X, maka penelitian ini dapat peneliti simpulkan:

1. Kategori Stres kerja karyawan di PT X termasuk dalam kategori tinggi. Dari jumlah sampel sebanyak 42 orang karyawan, terdapat 32 karyawan (76,2%) memiliki tingkat stres kerja yang tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan menghadapi tekanan kerja yang cukup tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Namun, tekanan cenderung bersifat positif sehingga mampu mendorong karyawan untuk lebih fokus, bertanggung jawab dan termotivasi dalam mencapai target kerja.
2. Kinerja karyawan di PT X termasuk dalam kategori tinggi. Dari jumlah sampel sebanyak 42 orang karyawan, terdapat 26 karyawan (62%) memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan, melaksanakan tugas sesuai prosedur, serta memiliki tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan.
3. Berdasarkan uji regresi linear sederhana diperoleh nilai R Square sebesar 0,432. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,2% sedangkan 56,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, untuk itu ada beberapa saran yang dapat direkomendasikan sebagai tindak lanjut dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi perusahaan, disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap beban kerja dan target yang diberikan kepada karyawan agar tekanan kerja dapat dikelola secara lebih baik. Selain itu, perusahaan dapat mengadakan program manajemen stres, seperti pelatihan pengelolaan stres atau kegiatan *employee gathering*, guna membantu karyawan menjaga kesehatan fisik dan psikologisnya.
2. Bagi karyawan, diharapkan mampu untuk mempertahankan kinerja yang telah baik dengan tetap menjaga disiplin kerja, menyelesaikan tugas sesuai target, dan meningkatkan kemampuan melalui pelatihan atau pembelajaran mandiri yang relevan dengan pekerjaan. Selain itu, karyawan perlu menjaga kesehatan fisik dan mental serta membangun kerja sama yang baik dengan rekan kerja agar produktivitas dan kualitas kerja tetap optimal.
3. Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk mengkaji variabel lain seperti motivasi kerja, resiliensi, dan juga dukungan organisasi, guna menjelaskan mengapa tingkat stres kerja yang tinggi masih diikuti oleh kinerja karyawan yang tinggi. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada perusahaan yang berbeda untuk membandingkan konsistensi hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., & Siswanto, S. (2015). Stres Kerja, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *El Dinar: Jurnal Keuangan dan Perbanka Syariah*, 3(1), 27-40.
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Aslihan. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan ingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Cemerlang Press.
- Aulia, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 10(2), 261-268.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191-202.
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Deswarta, D., Masnur, M., & Mardiansyah, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14 (2), 58-63.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (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.
- Duha, T. (2014). *Perilaku Organisaasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Expert Beacon. (2024). *Workplace Stress Statistics*. Retrieved from <https://expertbeacon.com/workplace-stress-statistics>
- Fikri., Marianti, L., & Hidayat, A. (2023). The Role of Religiusity in Reduce Employee's Work Stress. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 8(2), 210-220.
- Gallup. (2024). *State of the Global Workplace Report*. Retrieved from <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global->

workplace.aspx

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.

Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, S. P. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71.

Irianto, A. (2012). *Statistik: Konsep dasar, aplikasi dan pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Keevee. (2024). *Workplace Stress Statistics*. Retrieved from <https://www.keevee.com/workplace-stress-statistics>

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.

LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12th Edition. New York: McGraw-Hill.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.

Matondang, Z. (2009). *Jurnal Tabulasi PPS UNIMED Validasi Instrumen*. Medan: UNIMED.

Mulyadi. (2017). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2013). *Organizational Behavior: Science, the Real*

World, and You. Cengage Learning.

- Novandalina, A., Ernawati, F. Y., & Kholisatun, D. (2023). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pungkook Indonesia One di Grobogan. *Jurnal STIE Semarang*, 15(1), 1-7.
- Nuraini, A. C. S. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi oleh Subjektif Well Being pada Karyawan PT Albasia Berkah Mandiri Wajak Malang* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
- Prihastuty, D. R & Yustini, R. S. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Corona Dwi Daya Balikpapan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 211-230.
- Riduwan. (2012). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (16th ed.). England: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). New York: Pearson.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Safitri, A., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi*, 4(1), 216–226.

- Saleh, L. M., Russeng, S. S., & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen Stres Kerja: Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Aspek Psikologis pada ATC*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Selye, H. (1976). *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill, 1976.
- Shihab, M. Q. (2012). *Tafsir Al-Mishbah*. Jakarta: Lentera Hati.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: Wiley.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sunyoto, D & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Tampombebu, A. T. V., & Wijono, S. (2022). Resiliensi dan Stres Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19. Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana.
- Tewal, B., Adolfini, A., Pandowo, M., Merinda, H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- The Times UK. (2024). *85% of workforce burnt out and mentally exhausted, says new survey*. Retrieved from <https://www.thetimes.co.uk/article/85-percent-workforce-burnout-mental-health-reed-pvcqwt3l3>
- Times of India. (2024, March 5). *Young, employed and overwhelmed: 41% of workers under 35 battle daily stress*. Retrieved from <https://timesofindia.indiatimes.com/education/news/young-employed-and-overwhelmed-41-of-workers-under-35>
- Valencia, A & Rinamurti, M. (2024). Pengaruh Work Overload dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AUTO2000. *JPRO*, 5(1), 74-86.
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job

dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525–531.

World Metrics. (2024). *Employee Wellbeing Statistics*. Retrieved from <https://worldmetrics.org/employee-wellbeing-statistics>.

Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18(5), 459–482.

Yunita, D. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indosuharjaya Cabang Cileungsi. Skripsi, Program Sarjana Prodi Manajemen, IPWI Jakarta.

Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Grup.

