

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *software* IBM SPSS adalah  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja” karena hasil perhitungan menunjukkan nilai *R square* yang didapat adalah sebesar 0,022 yang berarti pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan hanya 2,2% sedangkan sisanya 97,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar perhitungan ini. bisa disimpulkan bahwa meskipun karyawan mengalami stres kerja di Konveksi Jakarta Barat ini, karyawan bisa mengatasinya sehingga hal itu tidak mempengaruhi kinerja mereka sehari-hari.
2. Karena pengaruh stres kerja terhadap kinerja hanya 2,2%. Maka, dilakukan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turunya kinerja karyawan dengan menggunakan diagram fishbone yang kemudian dilanjutkan dengan menganalisisnya dengan menggunakan metode *Failure Modes and Effects Analysis* (FMEA) yang bertujuan untuk mencari faktor apa yang mempengaruhi turunya kinerja karyawan dengan melihat hasil perhitungan nilai *Risk Priority Number* (RPN) untuk mencari 4 faktor terbesar yang mempengaruhi turunya kinerja karyawan yang diantaranya Adalah: Jam kerja yang tinggi, konflik yang dialami oleh karyawan, pencahayaan dan ventilasi yang kurang, dan juga *reward* yang terbatas karena terbatasnya finansial perusahaan untuk bisa memberikannya.
3. Setelah melakukan analisis menggunakan metode *Failure Modes and Effects Analysis* (FMEA) yang kemudian dilakukan analisis dengan melihat *Risk Priority Number* (RPN) yang didapat selanjutnya didapatkanlah beberapa strategi yang dapat diterapkan oleh manajer dari Konveksi di Jakarta Barat ini yang diantaranya adalah:

Mengurangi jam kerja menjadi 8 jam/hari atau menambah shift tambahan yang otomatis perusahaan harus menambah sumber daya manusia lalu perusahaan juga harus mengatur serta meninjau ulang jadwal kerja yang optimal dan juga efisien. Setelah melakukan hal tersebut lakukanlah evaluasi efektifitas dari hasil perbaikan yang sudah dilakukan.

Memperbaiki komunikasi antar karyawan dengan mengadakan pertemuan atau dengan melakukan musyawarah, lalu lakukan pembahasan mengenai perbedaan pendapat yang terjadi. Identifikasi sumber masalah terjadinya konflik guna mengurangi konflik anttar karyawan.

Meningkatkan atau menambahkan beberapa ventilasi udara atau perusahaan dapat menginstal sistem pendingin udara untuk mengurangi suhu ruangan di tempat kerja. Kemudian, untuk mengurangi kebisingan bisa dengan menggunakan earplug (penyumbat telinga).

Karena keterbatasan perusahaan dalam finansial dan kurangnya perencanaan dalam memberikan *reward* kepada karyawan. Khususnya, karyawan yang sudah memberikan prestasi kerja yang baik. Maka, perusahaan dapat mencari alternatif *reward* yang tidak memerlukan biaya yang besar.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil analisa dari penelitian ini, penulis akan memberikan saran yang diharapkan bisa dimanfaatkan dengan optimal, antara lain:

Penelitian ini diharapkan menjadi pembelajaran mengenai pengaruh stres kerja yang dialami oleh karyawan terhadap kinerja karyawan serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya kinerja karaywan. Perusahaan diharapkan untuk memberikan motivasi, arahan, dan dukungan yang terstruktur kepada karyawan. Penelitian ini diharapkan juga menjadi bahan pertimbangan bagi pekerja agar mampu mengelola stres kerja dengan baik, misalnya melalui komunikasi yang efektif, manajemen waktu, serta menjaga kesehatan fisik dan mental. Dengan demikian, karyawan dapat tetap fokus dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya penelitian ini diharapkan menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya di bidang pendidikan atau topik terkait yang dapat membantu dalam pengembangan teori baru atau pendekatan praktis yang dapat meningkatkan

pemahaman tentang bagaimana cara menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Disarankan juga agar penelitian mendatang untuk memperluas variabel yang diteliti, menambah jumlah responden, serta mempertimbangkan faktor lain seperti lingkungan kerja, dukungan sosial, atau gaya kepemimpinan, agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

