

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan di bab sebelumnya mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan PT Sankyu Indonesia *International KS In site* Cilegon menggunakan *software SMARTPLS 3.2.9*, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sankyu Indonesia *International KS In site* Cilegon. Hal ini mengidentifikasi bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi.
2. Stres kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sankyu Indonesia *International KS In site* Cilegon. Hal ini dapat dilihat dari tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan adalah stres kerja yang bersifat positif yang membangun, memotivasi dan dijadikan sebagai pendorong dengan menstimulus energi bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan.
3. *Quality of work life* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sankyu Indonesia *International KS In site* Cilegon. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin baik *quality of work life* yang diterapkan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi pula tingkat kualitas kehidupan kinerja yang dirasakan oleh karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja, stres kerja, dan *quality of work life* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Sankyu Indonesia *International KS In site* Cilegon. Artinya bahwa motivasi kerja, stres kerja, dan *quality of work life* secara bersama-sama mampu memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Ketika perusahaan mampu menghasilkan kualitas kehidupan yang baik bagi karyawan yang didukung dengan

motivasi kerja yang tinggi dan stres kerja positif yang dirasakan oleh karyawan, maka ketiga faktor tersebut secara bersama-sama akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan.

V.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan pada pembahasan dan telah dibuat kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti menyarankan agar pihak PT Sankyu Indonesia *International KS In Site* Cilegon di dalam mendorong peningkatan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan untuk lebih memperhatikan tingkat stres kerja. Walaupun stres kerja yang terjadi saat ini adalah stres kerja positif, namun perusahaan perlu memahami dengan baik terkait stresor yang dapat menimbulkan stres, khususnya di tempat kerja serta giat mempraktekan berbagai program manajemen stres bagi karyawan. Sehingga diharapkan stres yang muncul dapat dikendalikan hingga mencapai batas optimal. Dalam hal ini, perusahaan dapat memberikan kursus atau pelatihan manajemen stres bagi karyawan untuk lebih mengenal berbagai strategi *coping* atau gejala stres negatif. Selain itu, perusahaan juga dapat menyediakan layanan konseling bagi karyawan atau program bantuan karyawan sehingga dapat mereduksi gejala stres yang bersifat negatif. Dalam melakukan berbagai upaya manajemen pencegahan stres, perusahaan juga dapat melakukannya melalui praktek kualitas kehidupan kerja yang baik. Salah satunya melalui pelaksanaan program pengembangan karir yang baik. Mendiskusikan pengembangan karir bersama karyawan akan mengurangi ketidakpastian dan ambiguitas tentang potensi masa depan dan karier yang dapat menimbulkan stress negatif dan memotivasi mereka untuk lebih giat bekerja dikarenakan adanya kepastian akan karir di masa depan. Selain itu, peneliti menyarankan juga agar pihak perusahaan dapat mempertahankan berbagai upaya-upaya yang telah dilakukan untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik pada karyawan dan memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Jikapun upaya-upaya motivasi tersebut

ingin ditingkatkan, maka perusahaan dapat melakukannya dengan mempertimbangkan pada faktor kebutuhan akan eksistensi, afiliasi, dan pertumbuhan karyawan, seperti pemberian *reward* yang lebih menarik dan promosi.

- b. Peneliti menyarankan bagi para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai sebagai variabel dependen atau variabel Y, agar dapat mempertimbangkan untuk menggunakan variabel-variabel independen lainnya, seperti budaya organisasi, *work life balance*, disiplin kerja, kompensasi dan lain sebagainya. Sehingga akan menghasilkan hasil penelitian yang lebih beragam dan dapat menyempurnakan penelitian ini.