

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian tentang Hubungan stres kerja terhadap kinerja pada pekerja di PT Rafika Trans Indonesia diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pekerja yang mengalami stres ringan yaitu sebanyak 28 orang (37%), stres sedang sebesar 21 orang (28%), stres berat sebesar 14 orang (19%), dan tidak stres sebesar 12 orang (16%).
- b. Sebanyak 10 orang (13%) memiliki tingkat kinerja sangat kurang, sebanyak 22 orang (29%) memiliki tingkat kinerja kurang, sebanyak 13 orang (17%) memiliki tingkat kinerja sedang, sebanyak 24 orang (32%) memiliki tingkat kinerja baik, dan 6 pekerja (46%) memiliki kinerja yang sangat tinggi.
- c. Karakteristik individu dari usia sebagian besar yaitu usia muda sebanyak 63 pekerja (53%). Lalu, Sebanyak 22 orang (29%) memiliki jam kerja normal dan Sebanyak 53 orang (71%) memiliki jam kerja tidak normal. Adapun pendapatan kerja (per bulan) sebagian besar sebanyak 46 pekerja (73%) yang berada pada kategori \leq UMR Kota Cilegon Tahun. Selain itu, sebanyak 58 orang (77%) adalah laki-laki dan 17 orang (23%) perempuan.
- d. Hasil uji hubungan stres kerja dengan kinerja diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan ($p=0,005$) pada pekerja PT Rafika Trans Indonesia pada Tahun 2023.
- e. Hasil uji hubungan beban kerja dengan kinerja diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan ($p=0,013$) pada pekerja PT Rafika Trans Indonesia pada Tahun 2023.
- f. Hasil uji hubungan faktor individu, yaitu: usia ($p=0,270$) dan jenis kelamin ($p=0,270$) dengan kinerja diperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan pada pekerja PT Rafika Trans Indonesia pada Tahun 2023.
- g. Hasil uji hubungan antara pendapatan kerja dengan kinerja diperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan ($p=0,477$) pada pekerja PT

Rafika Trans Indonesia pada Tahun 2023.

- h. Hasil uji hubungan jam kerja dengan kinerja diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan ($p=0,050$) pada pekerja PT Rafika Trans Indonesia pada Tahun 2023.
- i. Hasil uji hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja diperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan ($p=0,477$) pekerja PT Rafika Trans Indonesia pada Tahun 2023.

V.2 Saran

V.2.1 Saran untuk pekerja

- a. Menjalin hubungan yang baik dengan pekerja lain untuk manajemen stres.
- b. Menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang sehat agar dapat menjaga motivasi kerja.

V.2.2 Saran untuk perusahaan

- a. Membuatkan program atau pelatihan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
- b. Mengadakan agenda liburan bersama staf dan karyawan guna menekan stres kerja di tempat kerja
- c. Memperhatikan beban kerja para karyawan guna menjaga kesehatan pekerja.
- d. Memperhatikan jam kerja karyawan mengantisipasi kelelahan kerja guna menjaga kualitas kinerja

V.2.3 Saran untuk peneliti selanjutnya

- a. lebih memperhatikan penyebaran kuisioner agar mudah diterima oleh semua responden.
- b. Menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menggali informasi lebih dalam.