

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI / SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Field Operation* PT. Mitsubishi Jaya Elevator And Escalator Jakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil konstanta regresi b sebesar $+0,606X_1$.
- b. Terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan Bagian *Field Operation* PT. Mitsubishi Jaya Elevator And Escalator Jakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil konstanta regresi b sebesar $-0,366X_2$
- c. Terdapat pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bagian *Field Operation* PT. Mitsubishi Jaya Elevator And Escalator Jakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil konstanta regresi b sebesar $+0,540X_3$
- d. Terdapat pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja, stres kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Field Operation* PT. Mitsubishi Jaya Elevator And Escalator Jakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan persamaan regresi yang terbentuk $Y = 3,799 + 0,461X_1 - 0,133X_2 + 0,431X_3$.
- e. Dari ketiga variabel bebas yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian *Field Operation* PT. Mitsubishi Jaya Elevator And Escalator Jakarta adalah variabel motivasi kerja dibandingkan variabel pengalaman kerja dan stres kerja.

5.2. Implikasi

a. Aspek Manajerial

- 1). Bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pegawai maka untuk peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menegakkan motivasi kerja melalui semangat melakukan pekerjaan, ingin memberikan yang terbaik untuk organisasi, kesenangan atas pekerjaan itu dan ingin selalu mencapai target dalam bekerja, terpenuhinya kebutuhan hidup, kesempatan aktualisasi dan pengembangan diri, serta ingin mendapat penghargaan kerja.
- 2). Bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan maka pimpinan perlu *manage* stres dalam pekerjaan sampai dengan batas waktu yang dapat di tolerir bisa memberikan suatu rangsangan sehat guna mendorong karyawan untuk memberikan tanggapan positif terhadap tekanan-tekanan yang dihadapi sehingga mereka terpacu untuk mengerahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam rangka memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Pengurangan tingkat stres dapat dilakukan dengan memberikan secara proposional beban kerja, pemanfaatan waktu kerja agar tidak mendesak, memberi kepastian dalam kemajuan karir karyawan, menugaskan karyawan sesuai dengan peran kerjanya, dan membuat struktur pekerjaan lebih dapat dipahami oleh karyawan.
- 3). Bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan maka untuk lebih ditingkatkan supaya karyawan yang berpengalaman dapat lebih bekerja secara efektif dan efisien, mau berbagi pengalaman kerjanya, dan perusahaan dapat menimbulkan rasa kepercayaan dalam hal mendapatkan promosi serta pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan yang telah berpengalaman.

b. Aspek Penelitian Lanjutan

Dengan melihat besarnya pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 49,7% yang berarti masih tersisa 50,3% lagi dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Oleh karena itu kepada para peneliti lainnya disarankan untuk meneliti variabel lain seperti diklat, disiplin, kepemimpinan, kompensasi, komunikasi dan lain sebagainya yang masih mempengaruhi kinerja karyawan bagian *Field Operator* PT. Mitsubishi Jaya Elevator and Escalator Jakarta dengan bermacam metode penelitian yang sesuai.

5.3. Saran

a. Saran Teoritikal

Dalam upaya pengembangan ilmu lebih lanjut, pada penelitian ini untuk mengukur kinerja karyawan hanya mengukur variabel pembanding yaitu variabel motivasi kerja, stres kerja dan pengalaman kerja yang sebenarnya harus dipakai variabel lain yang diperlukan. Untuk itu peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan variabel-variabel perbandingan atau bebas sehingga penelitian yang akan datang mendapatkan hasil yang akurat.

b. Saran Praktikal

- 1). Disarankan kepada pimpinan agar memprioritaskan pembinaan karyawan dengan memperhatikan ketiga variabel yaitu motivasi kerja, stres kerja dan pengalaman kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan demi mewujudkan tujuan serta barhasilnya pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dengan baik.
- 2). Disarankan kepada bagian personalia agar dapat memberikan rangsangan yang menciptakan motivasi kerja karyawan timbul dan terjaga sehingga karyawan bersemangat memberikan hasil kinerja yang baik.

- 3). Disarankan kepada karyawan agar meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, dapat memotivasi diri sendiri dan rekan kerja lainnya untuk mengembangkan kemampuan, dan keahlian yang dimiliki sehingga dapat meminimalisir stres kerja sampai pada batas yang dapat ditolerir.
- 4). Kepada para pembaca yang melihat masih banyaknya kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini untuk memberikan kritik, sumbang saran yang dapat dijadikan masukan dalam penyempurnaan penulisan ini.

