

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan *smart PLS 3.0* pada variabel pelatihan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh arah yang positif dan dibuktikan dengan nilai *original sample* 0,442 atau 44,2% dengan nilai $T_{\text{statistik}} 2,338 > T_{\text{tabel}} 2,016$ yang dapat diartikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan tingkat kepercayaan sebesar $0,021 < 0,05$. Sedangkan untuk uji analisis data yang dilakukan terhadap jawaban responden terhadap pelatihan kerja karyawan tetap di BPJS Kesehatan Cabang Depok, didapatkan hasil rata-rata jawaban responden sebesar 40% yang termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga indikator pada variabel pelatihan kerja yang terdiri dari materi, metode, keterampilan, kualifikasi pelatih, dan waktu (banyaknya sesi) turut memberikan pengaruh yang tinggi pada produktivitas kerja karyawan di BPJS Kesehatan Cabang Depok. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di BPJS Kesehatan Cabang Depok. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin baik dan tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan di BPJS Kesehatan Cabang Depok.
- b. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada variabel pada stres kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh arah yang positif dan dibuktikan dengan nilai *original sample* 0,506 atau 50,6% dengan nilai $T_{\text{statistik}} 2,733 > T_{\text{tabel}} 2,016$ yang dapat diartikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan tingkat kepercayaan sebesar $0,006 < 0,05$. Sedangkan untuk uji analisis yang dilakukan terhadap jawaban responden terhadap stres kerja karyawan tetap

Alfi Zakira, 2021

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BPJS KESEHATAN CABANG DEPOK

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

di BPJS Kesehatan Cabang Depok, didapatkan hasil rata-rata jawaban responden sebesar 41% yang termasuk dalam kategori tinggi. Indikator pada variabel stres kerja yang terdiri dari gangguan emosi, kecemasan, kesulitan tidur, terdapat gangguan pencernaan, dan penundaan pekerjaan turut berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan di BPJS Kesehatan Cabang Depok. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Depok. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin rendah tingkat stres yang dialami oleh karyawan, akan semakin membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di BPJS Kesehatan Cabang Depok.

- c. Uji analisis yang dilakukan terhadap pelatihan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tetap di BPJS Kesehatan Cabang Depok, memberikan hasil uji hipotesis yang memiliki pengaruh positif dan dibuktikan dengan hasil uji F dengan nilai $F_{tabel} 3,21 < F_{hitung} 149,13$ yang dapat diartikan bahwa secara simultan, pelatihan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian, untuk uji koefisien determinasi atau *R-Square*, didapatkan hasil sebesar 0,874. Nilai tersebut menandakan bahwa variabel pelatihan kerja dan stres kerja berkontribusi sebesar 87,4% terhadap produktivitas kerja karyawan tetap di BPJS Kesehatan Cabang Depok. Kemudian sisanya, 12,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini, seperti disiplin kerja, motivasi, dan lain-lain. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di BPJS Kesehatan Cabang Depok. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan kerja dan rendahnya tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, akan turut membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan di BPJS Kesehatan Cabang Depok.

V.2. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan, maka terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti sebagai berikut:

a. Bagi Akademisi

Peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya yang akan mengambil topik yang sama, hendaknya membuat butir pernyataan yang lebih beragam lagi, dengan indikator yang lebih beragam agar dapat mencakup dan mewakili berbagai aspek lain yang dialami oleh para responden, sebagai upaya dalam mencapai hasil penelitian yang lebih baik lagi.

b. Bagi Perusahaan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap variabel pelatihan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di BPJS Kesehatan Cabang Depok, dengan tanggapan dari responden sejumlah 46 karyawan tetap, yang diuji menggunakan *smart PLS 3.0*, didapatkan hasil bahwa pelatihan dan stres kerja berkontribusi besar untuk produktivitas kerja karyawan, sehingga apabila perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan harus memerhatikan pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan dan memerhatikan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Memberikan pelatihan kerja yang dibutuhkan oleh karyawan, akan memberikan pengaruh yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sehingga berdasarkan kesimpulan dan hasil analisis tanggapan responden yang telah diuraikan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan terkait variabel pelatihan kerja sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada tanggapan responden terhadap butir pernyataan yang diberikan, rata-rata jawaban reponden sudah tinggi, namun jika dibandingkan dengan tanggapan responden pada butir pernyataan lain, terdapat satu pernyataan yang paling rendah yaitu pada indikator waktu (banyaknya sesi) dengan pernyataan “Durasi pelatihan cukup untuk membuat saya memahami materi yang disampaikan”. Sehingga, dapat disarankan bahwa pemberian waktu pelatihan kerja kepada karyawan masih

harus diperbaiki lagi terkait aspek penentuan durasi waktu pelatihan, yang dapat ditambah agar peserta pelatihan dapat memahami materi yang diberikan dengan lebih baik lagi.

2. Berdasarkan pada tanggapan responden untuk indikator lainnya pada pelatihan kerja, yaitu seperti indikator materi, metode, keterampilan, dan kualifikasi pelatih berdasarkan tanggapan responden telah termasuk tinggi, yang berarti sudah baik dan hanya perlu terus dijaga dan ditingkatkan lagi agar pelatihan kerja yang diberikan untuk karyawan, dapat memberikan hasil yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Berdasarkan salah satu tanggapan tertinggi dari responden terhadap butir pernyataan yang diberikan, yaitu terkait pernyataan “Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan/*skill* yang saya miliki”. Sehingga dapat disarankan bahwa perusahaan perlu menjaga tingkat kualitas pelatihan yang diberikan dengan memerhatikan kemampuan atau *skill* yang diperlukan oleh karyawan untuk menunjang tugas atau pekerjaannya sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan memberikan pengaruh yang baik terhadap produktivitas karyawan di BPJS Kesehatan Cabang Depok.

Kemudian untuk variabel stres kerja, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan berdasarkan pada kesimpulan dan hasil analisis tanggapan responden yang telah diuraikan, sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memerhatikan tingkat stres kerja yang dialami karyawan dengan mengadakan konseling yang akan turut membantu karyawan dalam menangani stres kerja yang dialaminya. Karena berdasarkan pada indikator dengan pernyataan “Perasaan saya tidak tenang saat bekerja di kantor dikarenakan pandemi Covid-19 yang belum usai”, membuktikan bahwa terdapat rasa cemas yang dialami karyawan terkait pandemi Covid-19 yang jumlah kasusnya masih terus meningkat. Berdasarkan jawaban responden terkait hal tersebut, rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju bahwa, mereka merasa cemas pada saat bekerja dikarenakan pandemi Covid-19

yang masih belum usai. Untuk itu, sebaiknya perusahaan terus melakukan upaya untuk menjamin kesehatan karyawan dengan memerhatikan kesehatan karyawan dengan tetap menerapkan sistem WFH (*Work From Home*) dan meningkatkan kebersihan lingkungan perusahaan dengan melakukan pembersihan secara rutin dan memastikan bahwa karyawan, telah mengikuti seluruh protokol kesehatan yang ditetapkan.

2. Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap butir pernyataan “Perasaan saya tidak tenang dikarenakan mendapat pekerjaan yang berat” dimana, rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju pada pernyataan tersebut, sehingga dapat dinyatakan bahwa karyawan merasa cemas terhadap pekerjaan yang dihadapinya karena terlalu berat. Sehingga dapat disarankan untuk perusahaan lebih memerhatikan tingkat kemampuan karyawan dalam menerima tugas atau pekerjaannya sehingga tugas tersebut dapat sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan begitu, tingkat tekanan stres kerja yang dialami karyawan dapat diminimalisir.
3. Stres kerja pada penelitian ini, memiliki arah yang positif terhadap produktivitas kerja. Sehingga stres kerja yang dialami oleh karyawan BPJS Kesehatan Cabang Depok, tergolong kedalam jenis *eustress* yang berdampak positif. Oleh sebab itu, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk membantu karyawan dalam mengelola *eustress* tersebut dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempelajari hal baru dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki seperti dengan mengadakan *workshop* yang bermanfaat untuk peningkatan *skill* karyawan sehingga dapat berdampak baik pada produktivitas kerja karyawan.