

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah dibahas sebelumnya terbukti bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif kinerja karyawan di PT Malea Energy, hal ini dapat dilihat dari uji parsial (t) dengan nilai t hitung = -12.019 > t tabel = 1,990 artinya variabel X berpengaruh signifikan dan negatif terhadap variabel Y. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan. Ini sejalan dengan teori stres model transaksional Richard Lazarus dan Susan Folkman, yang menyatakan stres muncul saat individu menilai tuntutan lingkungan melebihi kemampuannya, sehingga berdampak pada penurunan kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti bermaksud memberikan saran sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan memberi timbal balik yang sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan, menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan. Perusahaan juga perlu memberikan fasilitas baik dan memadai bagi karyawan untuk mendukung pekerjaannya dalam lingkungan fisik seperti tata letak yang nyaman untuk karyawan dan juga

dalam lingkungan nonfisik yaitu hubungan antar karyawan atau atasan harus tetap diperhatikan agar hubungannya tetap terjalin baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya dapat melihat keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian dimasa yang akan datang. Peneliti juga dapat menambahkan faktor-faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, agar hasil penelitian lebih komprehensif.