

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang didapatkan berdasarkan hasil dari penelitian ini dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji menggunakan metode SEM-PLS diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap penurunan kinerja karyawan melalui stres kerja, sehingga apabila beban kerja meningkat maka akan meningkatkan stres kerja dan kemudian akan menurunkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap stres kerja, dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap penurunan kinerja karyawan baik melalui stres kerja atau tidak.
2. Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode *Fault Tree Analysis* (FTA) didapatkan akar permasalahan yang menjadi penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh beban kerja yang menimbulkan stres kerja pada karyawan di PT XYZ yaitu:
 - Terdapat banyak jenis SOP dalam pengerjaan produk
 - Penempatan tempat kerja tidak sesuai kompetensi yang dimiliki
 - Perencanaan kebutuhan tidak berdasarkan kemampuan riil karyawan
 - Tidak ada sistem monitoring beban kerja sehingga jadwal yang disusun tanpa evaluasi kapasitas
 - Kurangnya komunikasi dua arah
 - Pembagian tugas yang tumpang tindih
 - Terdapat penekanan berlebihan baik dari perintah atau aturan yang kaku
 - Sistem promosi atau penempatan posisi kerja tidak mencerminkan kinerja
 - Pemberian kompensasi tidak didasari oleh performa yang dihasilkan
3. Berdasarkan hasil analisis dengan metode 5W+1H didapatkan rekomendasi perbaikan berupa kebijakan baru sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT XYZ yaitu:
 - Menyusun dan menyederhanakan SOP per produk agar lebih terpadu

- Melakukan pengklasifikasian penempatan berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan
- Membuat perencanaan produksi sesuai dengan kompetensi riil sumber daya
- Menerapkan sistem monitoring beban kerja karyawan dan evaluasi kapasitas rutin.
- Membangun dan meningkatkan komunikasi dua arah melalui forum rutin dan media komunikasi efektif
- Melakukan klasifikasi dan pembaharuan pembagian tugas agar tidak tumpang tindih
- Membuat kebijakan yang fleksibel dan tidak terlalu ketat ataupun kaku
- Menerapkan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan sesuai posisi kerja
- Menerapkan sistem kompensasi berbasis performa kerja.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penelitian selanjutnya yaitu memperluas atau mengganti variabel dan model baru untuk mengungkapkan fenomena baru baik variabel independent maupun variabel dependen yang belum tercantum pada penelitian ini. Penelitian sebaiknya dilakukan pada objek lain selain PT XYZ dengan jangkauan responden yang lebih luas lagi dan dengan jumlah sampel yang lebih banyak lagi. Selain itu untuk penyelesaian permasalahan penelitian dapat menggunakan metode analisis yang lebih efektif lagi dalam pemecahan masalah serta dapat menghasilkan *output* rekomendasi yang dapat diaplikasikan oleh pihak terkait.
2. Bagi PT XYZ dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan perbaikan atau masukan yang dapat membantu peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk meminimasi waktu, tenaga dan dana produksi. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan untuk lebih mengapresiasi hasil kinerja karyawan sebagai sumber semangat untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Selalu melakukan inspeksi

berkala mengenai beban kerja yang diberikan, lingkungan kerja yang diciptakan, kompensasi yang diberikan serta stres kerja yang ada pada karyawan sebagai upaya penghargaan atas kinerja yang dihasilkan karyawan.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA