

BAB V

KESIMPULAN, DISKUSI DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang menyajikan kesimpulan hasil penelitian yang dilanjutkan dengan diskusi. Diskusi berusaha mengaitkan hasil penelitian dengan teori-teori yang relevan. Terakhir, dikemukakan saran-saran yang didasarkan pada hasil penelitian.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari data yang didapat maka diperoleh hasil sebagai berikut: (1) Ada hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan tetap perusahaan teknologi informasi PT X. Dimensi stres kerja yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan tetap adalah kondisi kerja, ambiguitas peran, pengembangan karir, sedangkan untuk dimensi hubungan interpersonal dan struktur organisasi tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan tetap. (2) Ada hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan kontrak perusahaan teknologi informasi PT X. Dimensi stres kerja yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan tetap adalah kondisi kerja, ambiguitas peran, hubungan interpersonal, pengembangan karir, dan struktur organisasi.

Dari hasil di atas, maka dapat disimpulkan bahwa baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak yang memiliki stres kerja rendah, maka akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Bagi karyawan tetap, stres kerja yang berpengaruh secara signifikan terutama adalah dimensi kondisi kerja, ambiguitas peran, dan pengembangan karir, sedangkan untuk karyawan kontrak kelima dimensi stres kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja karyawan. Secara empiris juga diketahui bahwa karyawan kontrak cenderung memiliki stres kerja yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan karyawan tetap. Hasil bisa berbeda pada dimensinya dikarenakan karyawan kontrak pada PT. X jarang komunikasi dengan karyawan lain karena tugas dan pekerjaannya yang bisa dikatakan cukup berat jika dibandingkan dengan karyawan tetap. Dan kurang diberikannya kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya dengan adanya pelatihan – pelatihan yang diberikan kepada karyawan kontrak oleh PT. X.

5.2. Diskusi

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan kinerja baik untuk kelompok karyawan tetap maupun kontrak pada perusahaan teknologi informasi. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin rendah stres kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin tinggi stres kerja, maka semakin rendah kinerja karyawan.

Stres kerja berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan karena stres bertalian dengan tanggapan penyesuaian individu atas berbagai tekanan hidup, terutama yang terjadi di tempat kerja. Sumber stres menurut Sarafino, Sutherland & Coper (1990: 72), lima diantaranya berasal langsung dari pekerjaan, sedangkan yang keenam berasal dari interaksi antara lingkungan sosial dengan pekerjaan. Stressor meliputi : (i). Stressor yang ada dalam pekerjaan itu sendiri, meliputi : beban kerja, fasilitas kerja yang kurang, proses pengambilan keputusan yang lama. (ii). konflik peran: peran didalam kerja yang tidak jelas, tanggung jawab yang tidak jelas. (iii). Masalah dalam hubungan dengan orang lain adalah stressor yang potensial, seperti : hubungan dengan atasan, rekan sejawat, dan pola hubungan atasan-bawahan. (iv). Perkembangan karier: *under/over-promotion*, juga keselamatan kerja (v). Iklim dan struktur organisasi, adanya pembatasan-pembatasan perilaku bagaimana iklim budaya didalam organisasi dan (v). Adanya konflik antara tuntutan kerja dengan tuntutan keluarga. Hal itu akhirnya memicu karyawan untuk tidak bersemangat dalam bekerja, sehingga tidak mungkin dapat dihasilkan kinerja yang optimal.

Hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan juga bisa terjadi secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini mengingat banyaknya dampak negatif yang dapat ditimbulkan dari stres kerja. Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan penyempitan perspektif dalam berpikir, penurunan kapasitas memori, penurunan daya evaluasi terhadap pilihan alternatif, dan hasil kerja yang memburuk (Kontogianis, 2000: 9). Singkatnya, stres berdampak pada diri seseorang baik secara fisik maupun psikis yang sangat mengganggu seseorang dalam bekerja.

Berbagai studi juga membuktikan bahwa stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini seperti terlihat dalam penelitian Mubashir dan Ghazal (2006:73) yang menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Kajian Motowidlo dkk dan Steers (dalam Baron, 1998: 515) menunjukkan adanya penurunan kinerja seseorang walaupun tingkat stresnya rendah atau moderat. Dengan demikian jelas sekali, bahwa stres kerja memiliki hubungan kinerja.

Penelitian yang telah dilakukan ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain penyebaran data yang tidak seimbang antara subyek laki-laki dan subyek perempuan. Selain itu juga sampel penelitian yang relatif sedikit, sehingga tidak menjamin wilayah generalisasi yang dapat diberlakukan secara luas. Keterbatasan lain ialah kurangnya kontrol peneliti waktu penyebaran kuesioner. Hal ini menyebabkan banyak kuesioner yang tidak kembali maupun kuesioner yang tidak terisi secara lengkap sehingga tidak dapat diolah.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan diskusi, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang terkait dengan saran metodologis saran praktis.

5.3.1. Saran Metodologis

Berdasarkan diskusi, peneliti mengajukan beberapa saran berkaitan dengan metode penelitian, yaitu: (1) Menggunakan variabel-variabel kontrol (*intervening*), seperti kepuasan kerja atau motivasi kerja, untuk mengetahui apakah stres kerja berhubungan secara langsung dengan kinerja karyawan atau terlebih dahulu melalui variabel lain. (2) Menambahkan analisis uji beda agar diperoleh informasi apakah terdapat perbedaan secara signifikan antara stres kerja yang dialami karyawan tetap dengan karyawan kontrak. (3) Meneliti pengaruh masing-masing dimensi kinerja terhadap stres sehingga diperoleh kesimpulan mengenai hubungan sebab akibat. (4) Menggunakan pendekatan kualitatif untuk meneliti lebih lanjut masalah stres kerja, sehingga diketahui secara mendalam faktor-faktor yang sering menyebabkan stres di tempat kerja (*stressor*). (5)

Mengembangkan alat ukur stres kerja dan kinerja karyawan baru yang terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas, sehingga relevan dengan kondisi yang diteliti.

5.3.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran praktis, yaitu: (1) Memperbaiki kondisi kerja karena dari nilai rata-rata indeks stres kerja, dimensi ini menunjukkan nilai paling tinggi baik untuk karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Perbaikan kondisi kerja dapat dilakukan dengan memperbaiki lingkungan fisik maupun non fisik. Perbaikan lingkungan fisik yang perlu diperhatikan adalah sarana dan prasarana kerja serta kenyamanan lingkungan kerja, seperti ketersediaan penyejuk udara yang memadai dan tata letak serta pencahayaan ruangan yang baik. Sementara mengenai lingkungan non fisik dapat diperbaiki dengan membangun iklim komunikasi yang baik antara karyawan dan dengan atasan, sehingga terbina hubungan akrab antar anggota organisasi. (2) Perlunya dikembangkan manajemen konflik yang baik, agar setiap perselisihan yang terjadi di perusahaan dapat diselesaikan secara memuaskan. Dengan cara ini, maka konflik tidak akan menjadi besar dan berkepanjangan yang potensial merusak hubungan, sehingga dapat menimbulkan stres kerja dalam diri karyawan. (3) Ambiguitas peran juga memiliki indeks stres kerja cukup besar dan berada pada urutan kedua, sehingga perlu diperhatikan. Dalam hal ini yang diperlukan adalah mengevaluasi deskripsi pekerjaan (*job description*) apakah masih terjadi *overlapping* peran, sehingga dapat membingungkan karyawan. Oleh karena itu, uraian pekerjaan perlu ditata dan dirumuskan kembali agar tidak menimbulkan terjadinya ambiguitas peran.