

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menjelaskan mengenai pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya. Hasil penelitian ini diperoleh dari 83 karyawan yang menjadi responden penelitian. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, stres kerja dan motivasi kerja menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam memahami kinerja karyawan PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya.
2. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi stres kerja yang dialami karyawan memiliki keterkaitan dengan kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, kondisi stres kerja perlu diperhatikan agar karyawan tetap mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan penelitian ini mengidentifikasi bahwa dorongan yang dimiliki karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, motivasi kerja perlu diperhatikan karena dapat mendorong karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan harapan perusahaan.

5.2 Saran

1. Bagi PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, pihak PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya diharapkan dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap kondisi kerja karyawan, terutama yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan, dan jam kerja. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan yang sesuai, dukungan dalam melaksanakan pekerjaan, serta pemberian kesempatan pengembangan karier. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif agar karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal serta mampu mempertahankan kinerja yang baik.

2. Bagi karyawan

Karyawan PT Aerofood Indonesia Unit Surabaya diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam mengelola tuntutan pekerjaan secara efektif serta menjaga kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, karyawan juga diharapkan dapat mempertahankan motivasi dalam bekerja dengan memanfaatkan dukungan dari lingkungan kerja serta berupaya meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih baik serta mempertahankan dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti beban kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, pengembangan dan kompensasi. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian dan karakteristik responden yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih beragam. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas cakupan penelitian sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan.