

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner dan dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner valid dan reliabel.

Dari hasil penelitian hasil analisis dan pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Persero UP3 Pasuruan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

4. Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Disarankan kepada perusahaan untuk variabel beban kerja rata-rata karyawan menjawab pernyataan “Saya diberikan banyak pekerjaan setiap hari yang harus segera diselesaikan” cukup tinggi dengan kategori setuju, hal ini menunjukkan bahwa sebagian banyak karyawan merasa menerima pekerjaan banyak dan harusnya lebih diperhatikan lagi seberapa banyak pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar beban kerja yang diterima karyawan sesuai dengan kemampuan dan dapat berjalan secara efektif.
2. Untuk variabel motivasi kerja untuk variabel motivasi kerja rata-rata karyawan yang menjawab pernyataan “Saya pernah diberi penghargaan atas pekerjaan yang sudah diselesaikan dengan baik” cukup rendah dengan kategori cukup setuju, maka perusahaan seharusnya memberikan penghargaan ataupun hadiah kepada karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan dapat mencapai target perusahaan.
3. Variabel stres kerja rata-rata karyawan yang menjawab pernyataan “Saya diberikan tugas dengan tingkat kinerja yang tinggi” cukup tinggi dengan kategori setuju dengan demikian karyawan merasa pekerjaan yang

diterima membutuhkan tingkat kinerja yang tinggi hal ini bisa menyebabkan karyawan merasa stres dalam bekerja tetapi dengan motivasi kerja yang tinggi maka stres kerja yang dialami karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya tetap memperhatikan tingkat kinerja yang diberikan kepada karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang belum ada dalam penelitian ini, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih akurat dan lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dialami dalam penulisan penelitian ini adalah nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,194 atau 19,4%. Nilai *Adjusted R Square* tersebut cukup rendah dengan demikian pengaruh variabel beban kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) memberikan kontribusi atau mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 19,4% sedangkan sisanya sebesar 80,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Oleh karena itu diharapkan untuk penelitian selanjutnya lebih mendalami permasalahan yang ada di lokasi penelitian dan menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.