

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi sederhana yang dilakukan mengenai pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan Klinik Alinda Husada di Banten dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran beban kerja karyawan Klinik Alinda Husada di Banten berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi hingga terendah. Dimensi beban kerja yang memiliki penilaian sangat tinggi dalam adalah beban usaha mental, sedangkan dimensi yang memiliki penilaian yang sangat rendah adalah dimensi beban waktu.
2. Gambaran stres kerja karyawan Klinik Alinda Husada di Banten berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi hingga terendah. Dimensi gejala perilaku memiliki penilaian yang sangat tinggi, sedangkan dimensi yang memiliki penilaian yang sangat rendah adalah gejala psikologis.
3. Gambaran kinerja karyawan Klinik Alinda Husada di Banten berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi hingga terendah. Dimensi senyum, salam, sapa, sopan, dan santun memiliki penilaian yang sangat tinggi, sedangkan yang terendah yaitu dimensi keseharian dan ketaatan.
4. Berdasarkan penelitian diatas menyatakan bahwa, beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja semakin tinggi pula stres kerja karyawan Klinik Alinda Husada di Banten yang dirasakan, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah stres kerja yang dirasakan oleh karyawan Klinik Alinda Husada di Banten.

5. Berdasarkan penelitian diatas menyatakan bahwa, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja. Stres pada penelitian ini merupakan jenis *eustress* (stres positif), hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat stres kerja semakin tinggi kinerja karyawan Klinik Alinda Husada di Banten.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal mengenai penyesuaian beban kerja, penurunan tingkat stres kerja dan peningkatan kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Beban kerja karyawan Klinik Alinda Husada dapat diturunkan dengan mengurangi pemberian pekerjaan yang terlalu banyak terhadap karyawan Klinik Alinda Husada di Banten, khususnya pada beban usaha mental. Perusahaan perlu menyesuaikan tugas yang diberikan kepada karyawan dan mengadakan kegiatan *gathering*, hal tersebut dilakukan agar karyawan merasa diperhatikan serta mengembalikan semangat kerja. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki (Gopher & Doncin, 1986).
2. Stres kerja karyawan Klinik Alinda Husada di Banten termasuk kedalam tingkatan yang tinggi. Tingkat stres kerja pada karyawan dapat dikurangi dengan memperhatikan gejala perilaku yang dialami oleh karyawan. Perusahaan harus lebih mengontrol dan memperhatikan perilaku karyawan saat bekerja, hal tersebut dilakukan agar perusahaan dapat mengetahui permasalahan yang mengganggu karyawan dalam bekerja yang akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Gejala stres yang berhubungan dengan perilaku mencakup pengurangan produktivitas, ketidakhadiran, dan *turnover*, serta perubahan kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok

dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur (Robbins & Judge, 2013).

3. Kinerja karyawan Klinik Alinda Husada di Banten dapat ditingkatkan dengan memperbaiki keseharian dan ketaatan yang dilakukan oleh karyawan. Perusahaan perlu lebih tegas dalam menyikapi perilaku keseharian dan juga ketaatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, serta dalam menaati peraturan yang diterapkan di perusahaan.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja dengan demikian penulis menyarankan untuk menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan karyawan, karena dengan beban kerja yang sesuai merupakan salah satu cara untuk mengurangi stres kerja pada karyawan, sehingga akan menciptakan produktivitas perusahaan menjadi lebih baik. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja (Widiawati et al., 2016). Beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menimbulkan stres kerja apabila pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan yang menimbulkan suatu tekanan yang dirasakan karyawan, hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja (Kusuma, 2014). Dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan lebih memperhatikan kapasitas pekerjaan, sesuaikan waktu penyelesaian dengan pekerjaan yang diberikan dan berikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
5. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja. Jenis stres dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu: *distress* dan *eustress*. *Distress* merupakan jenis stres negatif yang sifatnya mengganggu individu yang mengalaminya, sedangkan *eustress* adalah jenis stres yang sifatnya positif atau membangun. Individu yang mengalami stres memiliki beberapa gejala atau gambaran yang dapat diamati secara subjektif maupun objektif (Sukoco, 2014). Stres pada penelitian ini merupakan stres yang positif (*eustress*). *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut

termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi (Quick & Quick, 1984). Menurut Hunnur, Bagali, & Sudarshan (2014) mengklasifikasikan stres ke dalam 2 bagian, yaitu *eustress* adalah positif atau stres yang baik, dimana *distress* adalah reaksi dari sebagian peristiwa atau tindakan yang dinilai menjadi negatif. Waluyo (2013: 92) juga menjelaskan ada 2 kategori, yaitu *eustress* merupakan stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun) dan *distress* merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan perlu melakukan pengontrolan dan pengawasan pada karyawan serta mengadakan kegiatan seperti siraman rohani, liburan bersama dan makan bersama yang dibarengi dengan sharing atau diskusi pekerjaan. Jika stres yang dialaminya merupakan jenis *eustress* maka perlu adanya pemeliharaan berupa pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, promosi jabatan dan kenaikan gaji. Jika stres yang dialaminya merupakan *distress* maka perusahaan perlu melakukan kegiatan seperti pengawasan dan pengontrolan karyawan saat bekerja, kegiatan *gathering* bersama, dan makan bersama yang dibarengi dengan sharing.

