

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang.
2. Terdapat pengaruh positif variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang.

5.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang. Hal ini dikarenakan Stres Kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya. Menurut Sedarmayanti (2011: 76) menyatakan bahwa "Stres sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi

kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan kerja di kantor maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan”.

Menurut Mangkunegara dalam (Hanim, 2016) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dari teori para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Oleh sebab itu dapat diartikan bahwa semakin rendah stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi kinerja mereka, dan sebaliknya semakin tinggi tingkat stres karyawan, semakin rendah kinerja mereka. Karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa tekanan karyawan mereka tetap rendah. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

Masalah stres kerja didalam organisasi atau perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Menurut Setiyana, V. Y. (2013: 384) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor diluar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis,

yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Siagian (2008: 302) tidak dapat disangkal bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi atau kinerja karyawan. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian.

- a. Kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu menghadapi sendiri stres tersebut. Sebaliknya, tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres itu rendah. Stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan "*burnout*", yaitu suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal tersebut terjadi, dampaknya terhadap prestasi kerja akan bersifat negatif.
- b. Pada tingkat tertentu stres itu perlu diperhatikan. Kalangan ahli berpendapat bahwa apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat prestasi kerja yang rendah. Sebaliknya, dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Pada gilirannya situasi demikian dapat menghilangkan salah satu sumber stres. Yang terpenting diamati stres tersebut jangan menjadi demikian kuatnya sehingga karyawan tidak lagi memandangnya

sebagai tantangan yang masih dalam batas-batas kemampuannya untuk mengatasinya. Sebab apabila hal itu terjadi, stres berubah sifatnya dari stimulus yang positif menjadi negatif.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dijelaskan bahwa Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Stres dapat membantu atau *functional*, tetapi juga dapat berperan salah (*disfunctional*) atau merusak prestasi kerja (kinerja karyawan).

Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja karyawan cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik dikarenakan stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Namun bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya tidak teratur. Akibat paling ekstrim adalah kinerja karyawan menjadi nol dikarenakan karyawan menjadi tidak kuat bekerja lagi, putus asa dan mungkin diberhentikan (Rahayu 2020: 53)

Hasil Penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Danang Yulianto (2021) dan Prabianda

Mutiara Kani (2021). Dimana terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hafidzi dkk (2019: 52). Menurut Sedarmayanti (2017: 154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/ semangat kerja/ pendorong semangat kerja.

Motivasi kerja menurut Kadarisma (2012: 278) adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Muslih (2012) motivasi mempunyai peran sangat penting bagi karyawan atau para pemimpin, karena dengan adanya motivasi yang tinggi akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan dengan bersemangat dimana akan dapat dicapai kinerja yang tinggi dan tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan secara efisien dan efektif. Dengan melihat penjelasan di atas maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seorang individu untuk menghasilkan output guna mencapai tujuan yang

ditentukan. Adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan di dalam bekerja akan membuat karyawan dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan ekspektasi perusahaan guna membantu perusahaan mencapai tujuan mereka.

Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas sebuah organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Adanya motivasi atau suatu dorongan, diharapkan membuat karyawan akan berusaha untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Salem et al (2010) menggambarkan motivasi sebagai tenaga penggerak yang membuat seseorang memiliki keinginan untuk melakukan yang terbaik dari apa yang mereka lakukan

Menurut Mangkunegara (2007: 61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi bisa diperoleh melalui penerapan konsep manajemen sumber daya manusia yang tepat. Pemberian motivasi yang tepat akan membuat seorang karyawan terdorong berbuat semaksimal mungkin untuk dapat melaksanakan pekerjaannya.

Seorang karyawan dalam bekerja sudah tentu harus memiliki motivasi yang tinggi karena hal ini dapat mempengaruhi terhadap hasil kerjanya. Motivasi dalam bekerja akan memberikan semangat lebih terhadap diri seorang, Priyatmono (2017: 51). Oleh sebab itu Motivasi kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan guna meningkatkan kinerja yang bagus diperlukan motivasi yang baik, seperti memberikan bonus, insentif, dan hubungan budaya organisasi yang bagus dapat membangun semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuannya. Menurut Suwanto (2020: 161) motivasi adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Hasil Penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Danang Yulianto (2021) dan Prabianda Mutiara Kani (2021). Dimana terapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

5.3 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka pada implikasi terapan ini terdapat beberapa masukan atau saran sebagai berikut:

1. Stres Kerja

Dari hasil penelitian dijelaskan bahwa terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu penulis menyarankan kepada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang agar lebih memperhatikan serta mengurangi keadaan stres kerja karyawan

berdasarkan indikator beban kerja yang berlebihan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan apabila semakin rendah stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi kinerja mereka, dan sebaliknya semakin tinggi tingkat stres karyawan, semakin rendah kinerja mereka. Karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa tekanan karyawan mereka tetap rendah. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

2. Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu penulis menyarankan kepada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang agar lebih memperhatikan serta meningkatkan lagi motivasi kerja karyawan berdasarkan indikator penghargaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi mempunyai peran yang sangat penting bagi karyawan atau para pemimpin, karena dengan adanya motivasi yang tinggi akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan dengan bersemangat dimana akan dapat dicapai kinerja yang tinggi dan tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan secara efisien dan efektif.