

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT. Telkom Akses Wilayah Jakarta Utara dari 25 variabel setelah dianalisis, maka terbentuk 7 (tujuh) faktor. Dari 7 (tujuh) faktor, terdapat 2 (dua) faktor yang memiliki nilai *eigenvalues* tertinggi, yaitu faktor tuntutan pekerjaan dengan nilai 6,130 dan faktor beban kerja dengan nilai 3,574. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja di PT. Telkom Akses Wilayah Jakarta Utara sebagai hasil interaksi karyawan dengan tujuh faktor yang ada.
2. Penulis melakukan penelitian selanjutnya dari hasil penelitian pertama yang menggunakan analisis faktor terbentuk tujuh faktor dan dua faktor tertinggi atau paling dominan yaitu tuntutan pekerjaan dan beban kerja. Dari faktor tuntutan pekerjaan dan beban kerja peneliti melakukan penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya, maka setelah dilakukan penelitian menggunakan alat analisis regresi berganda, diketahui bahwa pengaruh tuntutan pekerjaan dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan memiliki pengaruh sebesar 49,4% yang artinya tuntutan pekerjaan dan beban dalam kerja cukup mempengaruhi stres kerja karyawan dan sisanya 50,6% dipengaruhi oleh

faktor lain, kemudian didapat juga nilai R-nya sebesar 0,703 (70,3%) yang berarti hubungan tuntutan pekerjaan dan beban dalam kerja berpengaruh positif sebesar 70,3% terhadap stres kerja karyawan di PT. Telkom Akses Wilayah Jakarta Utara.

5.2 Saran

1. Untuk mengurangi tingkat stres kerja karyawan tentunya terdapat banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan di PT. Telkom Akses Wilayah Jakarta Utara. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan selalu berusaha memberikan kebebasan bagi karyawan dalam beraktivitas di perusahaan sehingga mereka memiliki keinginan untuk bekerja secara maksimal di perusahaan dan berusaha untuk menciptakan keharmonisan hubungan kerja antar karyawan di perusahaan, hal tersebut dilakukan untuk proses pengendalian atas stres kerja yang terjadi pada karyawan . Faktorfaktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu kebisingan dan kesesakan, batas waktu yang ketat, kompetisi, keadaan kesehatan, kebiasaan kerja yang tidak efisien, standar yang terlalu tinggi, dan emosional.
2. Selanjutnya pengaruh tuntutan pekerjaan dan beban dalam kerja mempunyai pengaruh sebesar 49,4% dan mengidindikasikan positif. Itu artinya pimpinan sebaiknya dapat menurunkan tingkat tuntutan pekerjaan dan beban dalam kerja, maka stres kerja karyawan juga bisa menurun. Solusinya adalah perusahaan harus memberikan kesempatan untuk memberikan program rekrutmen, sehingga dengan adanya rekrutmen maka tenaga kerja yang digunakan menjadi lebih banyak dan tuntutan pekerjaan

menjadi terminimalisir, sehingga stress kerja karyawan dapat menurun. Sedangkan untuk beban kerja sebaiknya perusahaan dapat meminimalisir pekerjaan dengan baik dengan cara mengurangi pekerjaan yang beresiko dan meninjau kembali keluhan-keluhan yang dirasakan oleh karyawan, dan memberikan program *shifting* kepada karyawan agar para karyawan tidak dituntut oleh jangka waktu yang cepat dalam mengerjakan pekerjaan sehingga beban dalam bekerja dapat menurun.

