

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengelolaan data yang penulis lakukan pada PT Toyota Boshoku Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial, stres kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan yaitu 86,8% dan sisanya 14,2% dipengaruhi oleh variabel lain. setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja pada PT Toyota Boshoku Indonesia. Stres kerja memiliki pengaruh positif, yang berarti kinerja karyawan akan meningkat jika stres kerja yang dirasakan oleh pegawai tinggi.
2. Secara parsial, beban kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan yaitu 82,2% dan sisanya 18,8% dipengaruhi oleh variabel lain. setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Toyota Boshoku Indonesia. Beban kerja memiliki pengaruh positif, yang berarti kinerja karyawan akan meningkat jika beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan karyawan.
3. Secara parsial, penempatan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan yaitu 20,5% dan sisanya 79,5% dipengaruhi

4. oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Toyota Boshoku Indonesia. Penempatan kerja memiliki pengaruh positif, yang berarti kinerja karyawan akan meningkat jika penempatan kerja yang diberikan oleh perusahaan tepat.
5. Secara simultan atau bersama-sama, stres kerja, beban kerja dan penempatan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 90,2% dan sisanya 9,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis, diketahui terdapat pengaruh antara stres kerja, beban kerja, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Boshoku Indonesia. Stres kerja, beban kerja dan penempatan kerja memiliki pengaruh positif, yang berarti semakin rendah stres kerja, beban kerja yang diberikan sudah sesuai, dan penempatan kerja yang tepat maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.

5.2 Saran

1. Untuk meminimalisir stres kerja sebaiknya PT Toyota Boshoku Indonesia memberikan kompensasi yang sesuai, sehingga karyawan yang memperoleh kompensasi tersebut merasakan balas jasa atas pekerjaan mereka. Dengan diperhatikannya pemberian kompensasi terhadap karyawan yang lembur tersebut maka akan menghindari terjadinya stres saat bekerja dan kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

2. Sebaiknya PT Toyota Boshoku Indonesia memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pekerjanya. Dengan diterapkannya hal tersebut maka kinerja karyawan akan lebih baik.
3. Sebaiknya PT Toyota Boshoku Indonesia memperhatikan penempatan kerja pegawai berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Seseorang dapat berperan aktif pada lingkungan kerjanya apabila lingkungan yang stabil dan transparan sehingga orang tersebut mudah berkembang dan belajar. Sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
4. Agar kinerja karyawan dapat meningkat, sebaiknya PT Toyota Boshoku Indonesia memberikan kompensasi yang sesuai kepada pegawai serta memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut dan memperhatikan penempatan kerja terhadap pegawai agar karyawan dapat memaksimalkan kemampuan yang dimiliki. Bila karyawan merasa tidak stres dalam bekerja serta didukung oleh penempatan yang sesuai kompetensinya, maka setiap pekerjaan yang dilaksanakan akan berjalan sesuai rencana dan kinerja karyawan di PT Toyota Boshoku Indonesia akan semakin meningkat dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.