

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari r square menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja *salesman*.
2. Persentase jawaban responden mengenai stres kerja yang paling tinggi terdapat pada *stressor* individu yakni “Saya merasa bekerja keras baik fisik maupun mental” dengan persentase sebesar 65%, dimana para *salesman* yang merasa bekerja keras baik fisik maupun mental dalam menjalankan pekerjaannya. Para *salesman* dituntut harus mencapai target penjualan yang ditentukan oleh atasan, dan seringkali *salesman* bekerja di luar jam kerja untuk bertemu dengan konsumen dimana *salesman* tersebut tidak mendapatkan bonus, sehingga menimbulkan beban pekerjaan dan terjadinya stres kerja pada karyawan.
3. Persentase jawaban responden mengenai kinerja *salesman* yang paling tinggi adalah “Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik” dengan persentase 65% responden menjawab setuju. Ini menunjukkan bahwa kinerja para *salesman* sangat baik karena sebagian besar *salesman* dapat menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik walaupun setiap tahunnya tingkat target penjualan semakin meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan dapat lebih menghargai kerja keras dari para *salesman* dan membahas masalah tersebut bersama-sama secara profesional sehingga dapat menguntungkan bagi kedua belah pihak baik bagi *salesman* maupun perusahaan, dikarenakan pernyataan stres kerja mengenai “Saya merasa bekerja keras baik fisik maupun mental” sebesar 65% responden menjawab setuju. Ini sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan karena akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja *salesman*.
2. Perusahaan perlu memperhatikan serta menjaga stabilitas stres kerja yang disebabkan oleh faktor individu melalui kegiatan yang memotivasi seperti rekreasi, *outbond*, saluran komunikasi seperti forum diskusi, kotak saran, keterbukaan pimpinan yang pada akhirnya berimplikasi pada kinerja *salesman* yang optimal.
3. Sebaiknya perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk para *salesman* yang telah bekerja mencapai target, guna memicu *salesman* untuk dapat bekerja lebih giat lagi, dikarenakan pernyataan kinerja *salesman*, mengenai “Perusahaan telah memberikan penghargaan terhadap pekerjaan yang Anda lakukan”, sebesar 20% responden menjawab tidak setuju, hal ini sebenarnya dapat mempengaruhi kinerja *salesman*, oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan beberapa *salesmannya*. Karena mereka merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh perusahaan.
4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian selanjutnya. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan stres kerja dan kinerja *salesman*.