

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini secara komprehensif mengkaji pengaruh stres dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada karyawan yang melintasi Jalur Ciledug Raya. Berdasarkan seluruh rangkaian proses penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kompleks dan signifikan antara kondisi psikologis individu, bentuk penghargaan dari perusahaan, dan tingkat produktivitas kerja karyawan.

Pada awalnya, penelitian ini berhipotesis bahwa stres yang diakibatkan oleh perjalanan harian yang melelahkan serta kemacetan lalu lintas akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap adil dan layak diprediksi akan bertindak sebagai faktor penunjang yang mampu memperbaiki atau bahkan meningkatkan kinerja tersebut. Hasil analisis data secara konsisten menguatkan hipotesis ini. Ditemukan bahwa stres memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Kondisi psikologis yang terganggu akibat paparan kemacetan, tekanan waktu, dan kelelahan fisik secara kolektif berkontribusi pada penurunan semangat kerja, kemampuan fokus, dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Selanjutnya, hasil penelitian juga membuktikan bahwa kompensasi memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian imbalan yang dianggap setara dengan usaha dan beban kerja yang ditanggung, termasuk beban stres akibat kemacetan, terbukti meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Dalam konteks ini, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai bentuk balas jasa, melainkan juga sebagai bentuk pengakuan dan dukungan dari perusahaan. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan loyalitas serta dorongan intrinsik karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas terbaik.

Secara simultan, stres dan kompensasi terbukti memiliki pengaruh bersama yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menyoroti bahwa dalam lingkungan kerja urban yang diwarnai oleh tantangan eksternal seperti kemacetan

lalu lintas, kinerja karyawan tidak semata-mata dipengaruhi oleh aspek internal individu. Lebih lanjut, kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan bagaimana perusahaan merespons beban psikologis yang dihadapi karyawannya. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan bahwa perusahaan perlu mempertimbangkan pengembangan strategi manajemen stres dan kebijakan kompensasi yang lebih adaptif. Pendekatan ini esensial untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian produktivitas optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini secara tegas menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari kondisi kesejahteraan psikologis mereka, serta kualitas hubungan timbal balik antara perusahaan dan pekerjanya. Kesadaran akan pentingnya menjaga keseimbangan antara tekanan kerja dan apresiasi dalam bentuk kompensasi menjadi kunci fundamental dalam menjaga stabilitas dan efektivitas tenaga kerja, khususnya di wilayah yang memiliki tingkat kemacetan tinggi seperti Jalur Ciledug Raya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Mengadopsi Sistem Kerja Fleksibel untuk Mengurangi Paparan Kemacetan
Data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres akibat kemacetan berdampak nyata terhadap penurunan kinerja karyawan. Untuk perusahaan kecil yang belum mampu menyediakan transportasi karyawan, pemberlakuan sistem kerja fleksibel, seperti jam masuk kerja yang tidak seragam (*flextime*), dapat menjadi alternatif murah namun efektif. Dengan menggeser jam kerja 30–60 menit dari jam sibuk, perusahaan membantu karyawan menghindari tekanan lalu lintas dan tiba di tempat kerja dalam kondisi fisik dan mental yang lebih baik.
2. Memberikan Kompensasi Non-Finansial yang Relevan dengan Kebutuhan Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam menjaga motivasi dan kinerja. Namun, bagi perusahaan

dengan keterbatasan anggaran, kompensasi tidak harus selalu berbentuk uang. Fasilitas seperti ruang istirahat yang layak, pemberian snack sore gratis, atau penghargaan simbolik (misalnya, karyawan terbaik mingguan dengan hadiah sederhana) bisa meningkatkan kepuasan kerja tanpa menimbulkan beban finansial berat.

3. Melibatkan Karyawan dalam Evaluasi dan Solusi Stres Harian

Selama penelitian ini, peneliti menemukan bahwa banyak responden secara aktif menyampaikan keluhan tentang perjalanan yang melelahkan. Perusahaan dapat mengadakan forum atau survei internal sederhana untuk mengidentifikasi stresor utama dalam perjalanan kerja dan meminta masukan langsung dari karyawan terkait solusi yang paling realistis. Pendekatan partisipatif ini, meskipun sederhana, meningkatkan rasa dihargai dan keterlibatan emosional karyawan terhadap tempat kerja.

4. Mengintegrasikan Strategi Coping ke dalam Kegiatan Harian Kantor

Salah satu dimensi stres yang terungkap dalam penelitian adalah penurunan energi psikologis. Perusahaan kecil bisa mengatasinya dengan cara sederhana, seperti menyediakan 5–10 menit aktivitas pelepas stres ringan di pagi hari (stretching bersama, atau briefing santai) sebelum memulai aktivitas kerja utama. Ini adalah pendekatan murah yang telah terbukti secara empiris dalam studi ini mampu membantu menstabilkan kondisi emosional pekerja setelah perjalanan yang melelahkan.