

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan, maka peneliti menyimpulkan, Dukungan sosial adalah kepedulian yang dirasakan oleh orang yang membutuhkan dukungan informasi, emosional, serta instrumental. Berdasarkan skor hitung diketahui dukungan yang rendah adalah dukungan emosional dan informasi masing-masing sebesar 30% karena karyawan merasa kurang akan kepedulian, saran dan petunjuk ketika karyawan mengalami masalah.

Stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan selama bekerja yang menimbulkan reaksi psikologis, fisiologis, dan perilaku. Berdasarkan skor hitung diketahui stress kerja yang paling tinggi adalah pada reaksi fisik yaitu sebesar 37,9%. Karyawan sering merasa jantung berdebar dan pernafasannya terganggu pada saat bekerja dikarenakan stres kerja yang dialaminya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang timbul dari dalam diri seseorang mengenai pekerjaannya, mencakup faktor kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik. Berdasarkan skor hitung diketahui kepuasan kerja paling rendah pada kepuasan ekstrinsik sebesar 49,9%. Karyawan kurang

puas pada kepuasan ekstrinsik seperti situasi kerja pada kantor PT.Citra van titipan kilat.

Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh dukungan sosial dan stres kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja sebesar 51%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan :

- 1.Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara dukungan sosial dan kepuasan kerja. Artinya jika dukungan sosial tinggi, maka kepuasan kerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika dukungan sosial rendah, maka kepuasan kerja juga akan rendah.
- 2.Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Artinya jika stres kerja tinggi, maka kepuasan kerja juga rendah, dan sebaliknya jika stres kerja rendah, maka kepuasan kerja akan tinggi.
- 3.Ada pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

## **B. Implikasi**

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara dukungan sosial dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Citra van Titipan Kilat. Dengan demikian

implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah dukungan sosial dan stress kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Semakin tinggi dukungan sosial, maka semakin tinggi kepuasan kerja. Serta semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi rendah kepuasan kerja.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan Dukungan Sosial dan Stres Kerja yang dialami setiap karyawan, Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa hal penting yang sangat perlu dipertahankan agar Kepuasan Kerja tetap tinggi adalah dengan meningkatkan kerja sama dan tidak membebani karyawan dengan pekerjaan yang menumpun dan dengan waktu penyelesaian yang cepat (deadline) kepada karyawan PT.Citra van Titipan Kilat.

Implikasi dari penelitian ini adalah peningkatan dukungan sosial dan penurunan stres kerja akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan yang maksimal. Disamping itu, banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Oleh karena itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang bermanfaat, yaitu:

1. Untuk dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan PT.Citra van Titipan Kilat dan mengingat dukungan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja maka perusahaan diharapkan mampu mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan dukungan sosial antar karyawan maupun keluarga karyawan. Kegiatan tersebut seperti olah raga bersama, outbond, dan kegiatan sosial lainnya. Dengan demikian dukungan sosial dapat ditingkatkan, pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT.Citra van Titipan Kilat.
2. PT.Citra van Titipan kilat juga harus meminimalisir stres kerja, karena mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perusahaan harus mampu mengelola dengan baik sumber-sumber yang dapat memicu stress kerja. Dengan cara menciptakan suasana lingkungan kerja yang menarik, tidak monoton, komunikasi terjalin antara pimpinan dengan bawahan dan sebaliknya. Selain itu pegawai diikutsertakan dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian diharapkan stress kerja dapat diminimalisir sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT.Citra van Titipan Kilat.
3. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai kepuasan kerja agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.