

## **BAB V**

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

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan:

1. Kinerja merupakan pencapaian seorang karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, keterampilan kerja, fokus terhadap konsumen, komunikasi, semangat kerja, kemampuan beradaptasi, tanggung jawab, inisiatif dan kerjasama.
2. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji/ pembayaran, pengawasan, rekan kerja dan kesempatan untuk maju.
3. Stres kerja adalah reaksi fisiologis/ fisik (sakit kepala, rasa panas dingin, peningkatan detak jantung, berkeringat), dan reaksi perilaku (perubahan kebiasaan makan, gangguan tidur, tempramen meledak-ledak).
4. Hasil perhitungan kuesioner menunjukkan bahwa:
  - a. Stres kerja yang dialami karyawan paling tinggi ditunjukkan melalui reaksi fisiologis. Namun demikian reaksi perilaku tempramen meledak-ledak merupakan sub indikator yang paling banyak dialami oleh karyawan.

- b. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan paling tinggi ditunjukkan melalui dimensi rekan kerja dan paling rendah pada dimensi kesempatan untuk maju.
5. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
  - a. Adanya pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja. Artinya, stres kerja tinggi, maka kinerja akan menurun. Sebaliknya, jika stres kerja rendah, maka kinerja akan meningkat. Penurunan kinerja dapat terjadi pada kualitas hasil kerja seperti kesalahan pencetakan, pemakaian warna yang salah, dan juga mundurnya waktu pengiriman barang serta kesalahan dalam proses administrasi perusahaan.
  - b. Adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, jika kepuasan kerja tinggi, maka kinerja akan meningkat. Sebaliknya, jika kepuasan rendah, maka kinerja akan menurun. Karyawan yang puas akan dapat bekerja dengan inisiatif yang tinggi, selain itu juga akan mampu bekerjasama dengan baik dan juga mengurangi kesalahan dalam bekerja. Hal-hal inilah yang akan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan.
  - c. Terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja pada karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.
6. Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*), besarnya pengaruh langsung stres kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,028. Besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,667. Dan

pengaruh tidak langsung stres kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar = 0,478. Sehingga total pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah sebesar = 0,506.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, diketahui terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja, pengaruh positif kepuasan kerja dengan kinerja, serta pengaruh negatif stres kerja dengan kepuasan kerja yang juga secara tak langsung dengan kinerja pada karyawan PT Artindo Grafika Printing. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memiliki peranan yang penting dalam menentukan peningkatan dan penurunan kinerja karyawan.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar perusahaan dapat terus memacu untuk mempertahankan bahkan mengurangi tingkat stres kerja yang dialami karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, agar kinerja para karyawan dapat terus meningkat.

Namun kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh stres kerja dan kepuasan kerja namun juga oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, sehingga tidak tertutup kemungkinan dilakukannya penelitian lanjutan untuk meneliti faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Perusahaan sebaiknya melakukan penilaian kinerja secara rutin sehingga karyawan dapat mengevaluasi kelebihan dan kekurangan dirinya sehingga dapat ditindaklanjuti untuk mencari solusi maupun sebagai dasar promosi. Penilaian kinerja secara reguler juga untuk mengetahui seberapa besar kinerja perusahaan yang dapat digunakan untuk kemajuan perusahaan.
2. Perusahaan sebaiknya dapat memperjelas cara mendapatkan kesempatan untuk maju salah satunya dapat melalui prestasi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.
3. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat yang nantinya akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Salah satunya dengan memberikan kompensasi jika karyawan bekerja melebihi jam kerjanya (lembur). Hal ini akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
4. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan penyebab stres kerja seperti adanya pembagian beban kerja secara adil sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja dan juga penambahan alat untuk produksi agar waktu kerja tidak terlalu mendesak sehingga emosi karyawan lebih terkontrol. Selain itu, perusahaan dapat meminimalisir keadaan stres kerja yang dialami karyawan melalui karyawan lain yang kondisi emosinya lebih stabil.