

## **BAB V**

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

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan deskripsi dan analisis data hasil penelitian mengenai pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi PT Arnott's Indonesia yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan, dimana yang pertama adalah terdapat pengaruh yang negative stress kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi PT Arnot's Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa jika stress kerja semakin negatife, maka berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kemudian yang kedua adalah terdapat pengaruh yang positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi PT Arnott's Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Kesimpulan yang terakhir adalah terdapat pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja dan kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel stress kerja, sub indikator lingkungan sosial didalam indikator lingkungan merupakan paling dominan dalam membentuk dan menentukan stress kerja karyawan sebesar 13,76% sedangkan perilaku adalah indikator yang paling rendah sebesar 11,64%. Selanjutnya, pada variabel kepuasan gaji merupakan indikator yang paling dominan yaitu sebesar 9,66%

sedangkan yang terendah adalah indikator kebijakan perusahaan yaitu sebesar 8,66%.

Berdasarkan perhitungan peneliti didapatkan koefisien determinasi stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,507, ini berarti stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 50,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat pengaruh negatif stress kerja dan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tentang stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi PT Arnott's Indonesia menjelaskan bahwa implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dapat berpengaruh menurunkan kepuasan kerja karyawan, adapun implikasi dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stress kerja dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu pihak koperasi seharusnya memahami betul faktor-faktor yang dapat menyebabkan karyawan itu mengalami stres dalam berkerja. Setiap individu karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga respon yang meliputi reaksi fisik psikologis, dan perilaku setiap orang berbeda-beda tergantung

kemampuannya dalam menghadapi pengaruh lingkungan dan tuntutan yang dialaminya. Jika respon yang ditimbulkan oleh stress berlangsung dalam waktu yang cukup lama dan tidak segera dicari penyebabnya atau tidak ditanggulangi dengan serius maka akan menimbulkan gangguan atau dampak negative yang dapat membahayakan kondisi fisik dan mental karyawan. Kondisi semacam ini selain akan menghambat pelaksanaan kerja karyawan juga akan mengurangi kepuasan kerjanya, karena karyawan yang mengalami stres cenderung menurun gairah kerjanya dan merasa tidak puas terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kondisi lingkungan baik secara fisik maupun sosial dapat mempengaruhi keberadaan seorang karyawan. Setiap karyawan dituntut untuk dapat menghadapi perubahan lingkungan dan apabila ia tidak mampu menghadapi perubahan dilingkungannya yang dirasakan menggagu dan mengakibatkan dirinya terancam, maka ia akan mengalami stres dan akhirnya akan menurunkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Salah satu faktor yang dapat mengurangi stress kerja terhadap karyawannya salah satu cara yaitu koperasi melakukan kegiatan refreasing atau outbound untuk mengurangi kejenuhan dalam bekerja serta mendekatkan hubungan sosial dengan karyawan lainnya.

2. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu koperasi seharusnya mempertahankan karyawannya dengan baik, salah satunya dengan cara menawarkan promosi jabatan terhadap para karyawannya

yang mempunyai kinerja yang baik, serta pemenuhan kebutuhan fasilitas yang dapat dirasakan oleh karyawan seperti, ruang kesehatan (poliklinik) serta fasilitas lainnya.

3. Berdasarkan data kinerja penelitian yang di dapatkan oleh penilaian koperasi pada setiap tahunnya menunjukkan bahwa skill yang dimiliki oleh karyawan sejak tahun 2010-2014 penilaian yang terendah dari keempat penilaian yaitu disiplin, hasil kerja, kerjasama, dan skill. Oleh karena itu koperasi dalam menanggulangi masalah skill yang dimiliki karyawan koperasi harus mengadakan pelatihan kerja terhadap semua karyawan agar memiliki skill yang lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja serta produktifitas karyawan itu sendiri.

### **C. Saran**

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan ada beberapa unsur yang harus di lakukan dengan baik oleh karyawan seperti disiplin, etika, kerjasama, kemampuan (skill), dan hasil kerja. Faktor- faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Pemantauan kondisi karyawan perlu dilakukan guna melihat tingkat stres yang dialami oleh karyawan.

2. Untuk meningkatkan kinerja pada karyawan koperasi PT Arnott's Indonesia secara maksimal perusahaan hendaknya memberikan keleluasaan yang lebih kepada karyawan dalam membuat keputusan untuk memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya sehingga kinerja yang diberikanpun juga meningkat.
3. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi dalam bekerja.