

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

1. Variabel kepuasan kerja tidak ada berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini dikarenakan, t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 9.483 dengan derajat sig. 0,000 dan batas signifikansi 0,05 (5%). Sedangkan t tabel diperoleh dari  $(0,05/2 ; N - k - 1) = (0,025 ; 131)$  dengan nilai t tabel sebesar 1,978. Kriteria pengujian penelitian ini apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  (tidak ada pengaruh) ditolak dan  $H_1$  (ada pengaruh) diterima. Dari hasil penelitian ini diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $9.483 > 1,978$ ) atau derajat signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dari itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga variabel kepuasan kerja ada tidak ada pengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini dikarenakan, t hitung variabel stres kerja sebesar 11.082 dan derajat signifikansi sebesar 0,000 dan batas signifikansi 0,05 (5%). Sedangkan t tabel diperoleh dari  $(0,05/2 ; N - k - 1) = (0,025 ; 131)$  dengan nilai t tabel sebesar 1,978. Kriteria pengujian penelitian ini apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dari hasil penelitian ini diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $11.082 > 1,978$ ) atau derajat signifikansi  $> 0,05$  ( $0,000 > 0,05$ ) maka dari itu  $H_0$  (tidak ada pengaruh) diterima dan  $H_1$  (ada pengaruh) ditolak

sehingga variabel stres kerja ada pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Variabel kepuasan kerja dan stres kerja bersama – sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan, Diperoleh nilai F hitung sebesar 891.973 dan sig. 0,000. Batas signifikansi 0,05 (5%). F tabel diperoleh dari  $(k ; N - k)$  yaitu  $(2 ; 134 - 2) = (2; 132)$ , maka F tabel didapat sebesar 3,06. Karena F hitung  $>$  F tabel  $(891.973 > 3,06)$  dan derajat sig.  $<$  0,05  $(0,000 < 0,05)$  maka dari itu  $H_0$  (tidak ada pengaruh) ditolak dan  $H_1$  (ada pengaruh) diterima yang berarti adanya pengaruh dan signifikan variabel kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama – sama atau simultan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan 93.2% dan sisanya sebesar 6,8% dipengaruhi oleh variabel lain motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya yang tidak diteliti oleh peneliti. Hal ini dikarenakan, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,932. Oleh karena itu, angka 0,932 menunjukkan besarnya sumbangsih variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut , maka peneliti mengajukan saran sebagai bahan pertimbangan untuk kemajuan bersama, antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan ada beberapa unsur yang harus dilakukan dengan baik oleh karyawan seperti disiplin, etika, kerjasama, kemampuan (*skill*), dan hasil kerja. Faktor – faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri dalam melayani para pengguna jasa. Pemantauan kondisi karyawan perlu dilakukan guna melihat tingkat stress yang di miliki oleh karyawa.
2. Saran saya untuk kepuasan kerja ialah lebih ditingkatkan dengan adanya bonus agar dapat memacu semangat kinerja setiap karyawan rumah sakit.
3. Rumah Sakit harus menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga menjadi lebih termotivasi dalam bekerja.
4. Saran saya untuk stres kerja ialah sering melakukan komunikasi aktif dengan karywan untuk bekerja dengan menghasilkan kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin Raisha Maulina. 2015. Faktor – faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit X di Bogor. *Jurnal*
- Charisma, Chandek Novi D. dkk. 2018 Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal*
- Dabiar Adhya. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan PT. Tiki Jne Cabang Bogor, 17-22. Fakultas Manajemen Stie Binaniaga Bogor
- Elfianto. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas kerja Terhadap Kepuasan Kerja Polisi Polres Padang. *Jurnal*
- Hamali, Yusuf Arif, "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia" Cetakan ketiga, 2018. Penerbit CAPS( *Center of academic Pulishing Service*. Yogyakarta
- Haedar, Hadrah. 2018 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Palopo. *Jurnal*
- Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetio, 2019 Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Edisi Revisi "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniadi, Anwar. 2013 Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya teori konsep dan aplikasi penerbit FKUI Jakarta
- Machmed, Tun Gayang. 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita, Cetakan Pertama. Penerbit In Media
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015, "Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan", Cetakan Keduabelas, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2017, "Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan", Cetakan Empatbelas, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Permana Wine. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yodya Karya Wilayah III. Fakultas Manajemen STIE Binaniaga Bogor
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2011. Perilaku Organisasi. Buku 2. Edisi Ke-12. Penerbit: Salemba Empat

- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. 2010. Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian. Edisi Pertama. Penerbit: CV. Andi Offset Yogyakarta
- Siagian, Sondang P. 2015, Manajemen Sumber daya Manusia, Cetakan Dua puluh tiga, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, Vera Clara. 2019. Pengaruh *Corporate Social Responsibility (CSR)* dan *Word Of Mouth (WOM)* Terhadap Citra Perusahaan (Studi Kasus di Hotel Whiz Prime Bogor). *Jurnal*
- Sugiarti, Endang, 2018 “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area bintaro TANGSEL”. *Jurnal*
- Sudaryono, 2018 “Budaya dan Perilaku Organisasi” Cetakan Pertama, Penerbit lentera ilmu Cendekia Perkatoran. Jakarta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian *Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cetakan Ke-23. Penerbit: Alfabeta Bandung
- \_\_\_\_\_. 2017. Metode Penelitian *Kuantitatif Kombinasi (Mixed Methods)*. Cetakan Ke-8. Penerbit: Alfabeta Bandung
- Sutrisno, Edy. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwanto dan Priansa, Donni Juni. 2011. Manajemen SDM Dalam organisasi publik dan bisnis. Bandung: Alfabeta
- Soeroso, Santoso, .2013.”Manajemen Sumber Daya manusia di Rumah sakit” Penerbit Buku Kedokteran EGC, Jakarta
- Wala, Flamela Marianan. Dkk. 2017 Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang, Manado. *Jurnal*
- Wiradirga, Ilyas. Dkk. 2019 Pengaruh Stres Kerja dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. Bumi Jaya Makasar. *Jurnal*