BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasannya, maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan beberapa hal sebagai berikut:

1. Stres kerja karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung secara rata-rata masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini ditandai dengan persepsi responden sehubungan dengan penyebab stres yang ada diperusahaan seperti tuntutan pekerjaan yang berat dan kurang sesuai dengan kemampuan karyawan serta tuntutan antara pribadi terutama menyangkut jalinan komunikasi yang dibutuhkan dalam proses pekerjaan yang kurang seimbang, sehingga memberikan tekanan pada karyawan. Adapun yang masuk dalam kategori sedang adalah Indiktor tuntutan tugas.
2. Kepuasan kerja karyawan pada PT Nagamas Putera Jaya Bandung secara rata-rata masuk dalam kriteria puas berdasarkan persepsi responden, hal ini ditunjukkan oleh rasa puas karyawan atas kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja, namun untuk indikator kepuasan terhadap organisasi dan manajemen masih kurang sesuai dengan harapan karyawan, sehingga menimbulkan rasa kurang puas.
3. Kinerja karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung secara rata-rata masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini ditunjukkan oleh tingginya tanggungjawab pada pekerjaan dan kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain, namun untuk keteguhan dalam bekerja masih belum maksimal.

4. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Nagamas Putera Jaya Bandung sebesar -0,335 masuk dalam kategori lemah, arah hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti menunjukan bahwa stres kerja yang tinggi cenderung di ikuti dengan penurunan kepuasan kerja.
5. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja PT Nagamas Putera Jaya Bandung sebesar -0,451 masuk dalam kategori sedang, arah hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukan bahwa stres kerja yang tinggi cenderung diikuti dengan penurunan kinerja karyawan.
6. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,644 masuk katagori tinggi, arah hubungan positif antara kepuasan dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi cenderung diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.
7. Pengaruh langsung stress kerja terhadap kepuasan adalah sebesar 33,5%, pengaruh langsung dari stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 25,8% dan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 57,7%. Sedangkan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 4,8%. Hal ini diartikan pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan lebih besar dari pada pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Setelah dilakukan penelitian yang dilakukan penulis mengenai pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, penulis mencoba memberikan saran kepada perusahaan. Adapun saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu mengevaluasi ulang tuntutan peran bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan dapat melakukan rotasi kerja atau penyesuaian beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga tidak mengganngu kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu pula, untuk lebih meningkatkan hubungan kerja/jalinan komunikasi yang lebih baik antar karyawan, sebaiknya pembagian tugas dan pekerjaan harus dilakukan lebih merata dan adil.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka kebijakan perusahaan dan manajemen perlu memperhatikan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai.
3. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan selain mengurangi tekanan pada karyawan dan meningkatkan kesejahteraan juga dapat dilakukan dengan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan keterampilan khusus.

4. Negatifnya pengaruh stres terhadap kepuasan, maka sebaiknya perusahaan menerapkan standarisasi pekerjaan, sistem komputerisasi dan penerapan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan hubungan.
5. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan maka disarankan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawannya untuk mengurangi stres kerja melalui penyesuaian beban pekerjaan denga tingkat kemampuan karyawan sehingga kinerja tetap mengalami peningkatan.
6. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan untuk itu, perusahaan sebaiknya lebih memahami faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja seperti gaji, promosi, lingkungan kerja dan lainnya, sehingga motivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dapat terus dijaga dan ditingkatkan.
7. Walaupun variabel stres kerja lebih kuat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dibandingkan kinerja karyawan, namun informasi mengenai stres kerja akan sangat bermanfaat bagi karyawan apalagi karyawan tersebut mengalami stres kerja, oleh karena itu peneliti menyarankan kepada atasan agar mempelajari dan mencari informasi stres kerja baik berupa penyebab stres yang ada diperusahaan tersebut maupun cara pengelolaan dan penanggulangan stres, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan diperusahaan.