BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung, maka pada bagian akhir dari penelitian ini penulis menarik kesimpulan, sekaligus memberikan saran sebagai berikut.

5.1 Kesimpulan

1. Stres kerja pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung terdiri dari 5 indikator yaitu kondisi pekerjaan, stres karena peran, faktor interpersonal, perkembangan karier, tampilan rumah pekerjaan. Berdasarkan tanggapan responden dari keenam indikator merasakan stres kerja yang cukup tinggi 56,53%. Artinya sebagian besar karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung merasakan stres kerja yang cukup tinggi. Namun masih ada indikator perkembangan karier dan tampilan rumah pekerjaan yang termasuk kriteria masih rendah. Contohnya jarang sekali peningkatan jabatan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan, karyawan mengalami masalah rumah tangga sehingga bekerja tidak maksimal.
2. Kepuasan kerja pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung terdiri dari 7 indikator yaitu Isi pekerjaan, supervisi Organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan. Berdasarkan tanggapan responden dari ketujuh indikator merasakan kepuasan kerja yang cukup tinggi 74,64%. Artinya sebagian besar karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung merasakan

kepuasan kerja tinggi. Namun masih ada indikator gaji yang termasuk kriteria masih rendah. Yaitu perusahaan memberikan gaji yang belum sesuai yang diharapkan karyawan, tidak ada bonus akhir tahun, dan insentif penjualan.

3. Disiplin kerja pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung terdiri dari 2 indikator yaitu Ketaatan pada waktu dan ketaatan terhadap peraturan. Berdasarkan tanggapan responden dari kedua indikator disiplin kerja yang cukup tinggi 67,17%. Artinya sebagian besar karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung merasakan disiplin kerja yang cukup tinggi. Namun masih ada indikator ketaatan pada waktu yang termasuk kriteria masih cukup tinggi, yaitu seperti karyawan sering telat masuk kerja, karyawan bolos kerja, karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.
4. Besarnya kontribusi atau pengaruh dari stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap Disiplin kerja karyawanpada PT Harja Gunatama Lestari Bandung sebesar 54,3% yang dinyatakan cukup tinggi, sedangkan sisanya sebesar 45,7% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis mencoba memberikan saran bagi PT Harja Gunatama Lestari Bandung,saran tersebut diharapkan dapat bermanfaat bagi PT Harja Gunatama Lestari Bandung.

1. Berdasarkan hasil analisa penelitian, stres kerja yang dialami oleh karyawan pada PT. Harja Gunatama Lestari Bandung cukup tinggi. Dari 5 indikator yaitu kondisi pekerjaan, stres karena peran, faktor interpersonal, perkembangan karier, tampilan rumah pekerjaan. Namun masih ada indikator perkembangan karier dan tampilan rumah dan pekerjaan yang termasuk kriteria rendah. Oleh sebab itu di sarankan perusahaan agar dapat lebih menggali faktor-faktor yang mengurangi stres karyawan seperti memberikan cuti sesuai hak yang ditentukan perusahaan kepada karyawan,
2. Berdasarkan hasil analisa penelitian, kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan pada PT. Harja Gunatama Lestari Bandung tinggi. Dari 7 indikator yaitu Isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan Namun masih ada indikator gaji yang termasuk kriteria rendah. Oleh sebab itu di sarankan agar perusahaan dapat lebih menggali faktor-faktor yang mendukung kurangnya kepuasan kerja memberikan bonus dan tunjangan lainnya.

.3. Berdasarkan hasil analisa penelitian, disiplin kerja karyawan yang dialami oleh karyawan pada PT. Harja Gunatama Lestari Bandung cukup tinggi.

Dari 2 indikator yaitu Ketaatan pada waktu dan ketaatan terhadap peraturan. Namun masih ada indikator ketaatan pada waktu yang termasuk kriteria cukup tinggi.. Oleh sebab itu di sarankan perusahaan agar dapat lebih menggali faktor-faktor yang mengurangi disiplin kerja karyawan sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik lagi seperti memberikan training sebulan sekali kepada seluruh karyawan agar termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

4. Disarankan perusahaan memperhatikan faktor-faktor lain yang mendukung disiplin kerja karyawan, dengan memberikan peraturan kerja serta memberikan *Standart Operational Procedure* yang sesuai dengan kriteria karyawan, sehingga karyawan akan merasa betah dan nyaman dengan pekerjaan yang diberikan.