

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Penelitian ini merupakan gabungan dari penelitian yang dilakukan Parker dan DeCotiis (1983), dan Babin and Boles (1998) mengenai hubungan antara stres kerja dan kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil *Hipotesis 1* adalah *didukung* dimana stres mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif. Pada Model 1 ($\gamma = -0,853; p < 0,01$) dan Model Penuh ($\gamma = -0,555; p < 0,01$). Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian Filth dkk. (2004). Sementara itu, untuk *Hipotesis 2 tidak didukung* baik dalam Model 2 maupun Model Penuh, artinya kepuasan kerja tidak memengaruhi kinerja kerja secara positif.

Berdasarkan Tabel 4.7 nilai *mean* dan deviasi standar untuk stres kerja ($M= 2,36; SD= 0,33$). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Badak memiliki tingkat stres yang relatif moderat. Berdasarkan hasil riset ini manajemen PT Badak perlu mengoptimalkan dan terus mengontrol tingkat stres karyawan dengan menggunakan dua pendekatan yaitu individual dan organisasi (Siagian, 2004). Kedua pendekatan ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi dan mengurangi penyebab stres.

Berdasarkan Tabel 4.7 nilai *mean* dan deviasi standar untuk kepuasan kerja ($M= 3,91; SD= 0,38$). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Badak memiliki tingkat kepuasan kerja yang relatif moderat sehingga perlu di tingkatkan dengan memperhatikan factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti

hubungan dengan rekan kerja, kondisi fisik, kondisi keuangan dan prioritas pekerjaan (As'ad, 2004; Lifescrip, 2006)

Berdasarkan Tabel 4.7 nilai *mean* dan deviasi standar untuk kinerja kerja ($M = 2,85$; $SD = 0,59$) Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Badak memiliki kinerja kerja yang relatif moderat. Berdasarkan hasil temuan ini pihak Manajemen PT Badak perlu meningkatkan kinerja kerja karyawan mereka dengan cara mengevaluasi kinerja karyawan dan mengambil keputusan strategis yang tepat untuk meningkatkan kinerja kerja, seperti melakukan program pelatihan dan pengembangan karyawan, membentuk tim kerja, dan memberikan kompensasi (knoji, 2010).

5.2. Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan penelitian. *Pertama*, banyak data yang tidak kembali. *Kedua*, penelitian ini hanya menggunakan teknik kuesioner. *Ketiga*, karena banyak data yang tidak kembali maka syarat minimum sampel yaitu 153 tidak dapat terpenuhi. Hal ini menyebabkan model *goodness of fit* kurang memenuhi “*good fit*”. *Keempat*, penelitian ini secara umum hanya fokus kepada keterlibatan kepuasan kerja yang memediasi hubungan antara stres dan kinerja kerja. Untuk penelitian yang akan datang peneliti sebaiknya mengambil jumlah sampel yang sesuai agar dapat memenuhi *good fit*. Untuk pengambilan data sebaiknya tidak hanya menggunakan satu teknik saja agar hasil yang diterima bisa lebih baik. Variabel penelitian mendatang sebaiknya diperbanyak sehingga hasil penelitian lebih *detail*.

5.3. Saran

5.3.1. Saran bagi Pihak Manajemen PT Badak

Terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan kepada PT Badak. *Pertama*, Pihak Manajemen PT Badak perlu menjaga dan mengontrol tingkat stres karyawan dengan memberikan perhatian kepada karyawan seperti memberikan waktu istirahat yang cukup dan mengadakan pelatihan tentang stres (Lifescrip, 2006). *Kedua*, Pihak Manajemen PT Badak perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan perhatian pada karyawan dan jenis pekerjaan karyawan tersebut agar tidak ada karyawan yang kemampuannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, Pihak Manajemen perlu menjaga kondisi tempat kerja agar selalu kondusif, serta kondisi fisik karyawan (Lifescrip, 2006). *Ketiga*, Pihak Manajemen PT Badak perlu meningkatkan kinerja kerja karyawan mereka dengan cara melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan baik itu pengembangan manajemen waktu, komunikasi, serta kemampuan berorganisasi. Pihak Manajemen PT Badak juga dapat membentuk sebuah tim kerja yang dapat membantu karyawan mengembangkan diri dalam tim tersebut, dan memberikan penghargaan kepada karyawan (Lifescrip, 2006).

5.3.2. Saran bagi Penelitian Mendatang

Beberapa saran yang perlu dipertimbangkan oleh para peneliti yang akan datang. *Pertama*, jumlah sampel yang di ambil harus dapat memenuhi syarat sehingga pada saat pengujian *goodness of fit* memenuhi “*good fit*”. Jumlah sampel minimum antara 200 dan 500 data dalam menggunakan SEM sebagai alat analisis statistik Hair dkk (1998). *Kedua*, peneliti dapat memasukan variabel lain yang menjadi penyebab stress seperti jabatan, karakteristik organisasi dan pengembangan karir (Parker & DeCotiis, 1983). Untuk kepuasan kerja dapat menggunakan variabel kepuasan hidup, *quiting intent* dan *role conflict* (Babin & Boles, 1998). Sedangkan untuk kinerja kerja menurut Babin dan Boles (1998) dapat memasukan variabel *role conflict* dan *role ambiguity*.