

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diberikan mengenai dampak stres kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja karyawan PD Saptajaya termasuk dalam kategori cukup, tetapi kategori cukup yang lebih cenderung ke arah stres kerja yang tinggi daripada arah sebaliknya. Hal ini dapat dilihat pada variabel stres kerja dengan jumlah pernyataan 9 butir dan jumlah responden 46 orang, diperoleh skor sebesar 1383 berada dalam interval 1076.4 – 1407.6 dengan panjang interval untuk setiap kategori adalah 331.2.
2. Disiplin kerja berada dalam kategori cukup. Hal ini dapat dilihat pada variabel disiplin kerja dengan jumlah pernyataan 12 butir dan jumlah responden 46 orang, diperoleh skor sebesar 1870 berada dalam interval 1435.2 – 1876.8 dengan panjang interval untuk setiap kategori adalah 441.6.
3. Kepuasan kerja berada dalam kategori cukup. Hal ini dapat dilihat pada variabel kepuasan kerja dengan jumlah pernyataan 18 butir dan jumlah responden 46 orang, diperoleh skor sebesar 2550 berada dalam interval 2152.8 – 2815.2 dengan panjang interval untuk setiap kategori adalah 662.4.

4. Stres Kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengaruh yang diberikan adalah pengaruh secara negatif, maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja di kalangan karyawan PD Sapta Jaya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan dalam penelitian ini, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah. Dalam penelitian ini besarnya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar -0.387.
5. Disiplin Kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengaruh yang diberikan adalah pengaruh secara positif, maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja di kalangan karyawan PD Sapta Jaya, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawannya. Dalam penelitian ini besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0.462.
6. Stres Kerja dan Disiplin Kerja pada PD Sapta Jaya secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dimana secara individu (parsial), Stres Kerja memiliki hubungan tidak searah (negatif) dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dan secara individu (parsial) Disiplin Kerja memiliki hubungan searah (positif) dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dapat dilihat bahwa pengaruh disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding dengan stres kerja, yaitu ($|0.462| > |-0.387|$)

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan kali ini adalah sebagai berikut:

- Terkait dengan masalah stres kerja, tingkat stres kerja karyawan PD Sapta Jaya sebenarnya masih dalam posisi cukup. Namun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, pihak PD Sapta Jaya sebaiknya dapat lebih memperhatikan lagi keluhan karyawan dengan cara:
 - Mengevaluasi dan memperbaiki *jobdesc* seluruh karyawan agar beban pekerjaan karyawan dapat lebih efisien dan tidak terlalu padat.
 - Meningkatkan fasilitas kantor seperti: komputer, *printer*, mesin fax, internet, dan lain-lain.
 - Memperjelas struktur promosi dari level staf ke level yang lebih tinggi.
 - Melakukan pemasangan alat pendeteksi asap/api untuk meningkatkan keselamatan kerja karyawan.
 - Melakukan penambahan jumlah karyawan agar beban kerja yang merupakan dimensi dari variabel stres kerja, dapat lebih diringankan.
 - Mengadakan acara kebersamaan seluruh karyawan baik dalam bentuk wisata ataupun rekreasi, sehingga dapat menurunkan tingkat

stres karyawan dan dapat mempererat hubungan antar karyawan baik atasan terhadap bawahan dan begitu pula sebaliknya.

- Terkait dengan masalah disiplin kerja, tingkat disiplin kerja karyawan PD Sapta Jaya sudah dalam posisi cukup baik. Seluruh karyawan dapat terus mempertahankan prestasi disiplin kerja yang sudah cukup baik ini. Karena terdapat hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, dalam upaya mempertahankan maupun meningkatkan disiplin kerja di kalangan karyawan PD Sapta Jaya, berikut beberapa masukan yang mungkin bisa menjadi saran yang baik untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan:

- Memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.
- *Owner* harus lebih baik lagi dalam memberikan contoh yang baik pula untuk karyawannya.
- Memberikan kepastian dari aturan perusahaan yang benar-benar berlaku dan juga memperjelas sanksi yang akan diterima apabila siapapun melanggarnya, termasuk *owner*.
- Memberikan sosialisasi tentang gaya hidup sehat termasuk istirahat cukup agar karyawan dapat tidur dan bangun dengan teratur sehingga menurunkan angka keterlambatan karyawan pada PD Sapta Jaya.
- Memberikan sosialisasi tentang SOP (*Standard Operating Procedure*) lebih detail agar lebih mudah dipahami, sehingga

pekerjaan dapat menjadi lebih efisien dan mengurangi angka kesalahan karyawan PD Sapta Jaya dalam melakukan pekerjaannya.

- Memberikan *morning briefing* secara rutin dan membahas selalu aturan inti atau aturan terpenting yang wajib dipatuhi dan tidak boleh dilanggar, sehingga seluruh karyawan akan selalu mengingat aturan dan sanksi dari perusahaan dan juga meningkatkan tanggung jawab karyawan yang merupakan indikator dari variabel disiplin kerja.