

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini, penulis akan membahas simpulan, keterbatasan penelitian, saran bagi peneliti mendatang, dan saran bagi pihak perusahaan-perusahaan yang menjadi objek penelitian.

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan apakah pemicu stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan untuk menguji seberapa tinggi tingkat pemicu stres kerja (peran berlebihan, ambiguitas peran, lingkungan fisik) dan kepuasan kerja pada PT Wan Shi Da. Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat yang relatif tinggi untuk kepuasan kerja, dan tingkat yang relatif untuk stres dilihat pada hasil penelitian menghitung menggunakan *Range* dengan hasil *mean* Pemicu stres kerja 2.7234 maka termasuk dalam kelompok moderat. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa koefisien korelasi antara pemicu stres kerja dan kepuasan kerja ($r = -0,291; p < 0,004$) dengan demikian apabila pemicu stres kerja mengalami peningkatan maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan. Sedangkan untuk standar deviasi menunjukkan tingkat yang relatif rendah untuk stres sebaiknya lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Perusahaan, menunjukkan bahwa *Hipotesis didukung*. Dengan demikian pemicu stres kerja berpengaruh pada kepuasan kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentu tidak luput dari keterbatasan, sehingga peneliti memberikan saran bagi peneliti mendatang, diantaranya Terdapat beberapa keterbatasan penelitian dalam studi ini. *Pertama*, sampling yang digunakan menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik *convenience* sampling dimana melibatkan pengumpulan informasi dari anggota populasi yang bersedia untuk menjadi responden Sekaran, seperti yang dikutip dalam Tanujaya, (2015) dan tidak terdapat kriteria khusus bagi responden, kelemahan teknik ini adalah tidak digeneralisasikan sama sekali (Sekaran, 2000) dan bisa menimbulkan kesulitan pengambilan keputusan. Selain itu, hal ini menyebabkan pengisian kuesioner yang kurang efektif. *Kedua*, jumlah sampel minimal tidak terpenuhi karena banyak data tidak kembali, hal ini menimbulkan kekurangan data dalam penelitian. *Ketiga*, studi ini kurang melibatkan dimensi-dimensi yang terdapat dalam meneliti pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. *Keempat*, objek penelitian studi ini hanya melibatkan 1 (satu) perusahaan yang masih dianggap kurang sehingga hasil studi ini dianggap belum dapat digeneralisasikan ke semua perusahaan.

5.3 Saran bagi Penelitian Mendatang

Setelah mengetahui keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka penulis memaparkan beberapa saran yang dapat dijadikan acuan dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yaitu *Pertama*, untuk penelitian selanjutnya, teknik sampling yang digunakan lebih baik menggunakan metode random sampling dimana dapat memberikan hasil yang memiliki tingkat generalisasi tinggi (Sekaran, 2000) dengan begitu hasil temuan dapat diterapkan secara umum. *Kedua*, jumlah sampel minimum harus terpenuhi dimana dalam studi ini sampel minimumnya adalah 100 sampel, yaitu dengan cara memperbanyak penyebaran kuesioner melebihi jumlah sampel minimum sehingga jumlah data yang terkumpul dapat menutupi data yang tidak kembali dan dapat memenuhi jumlah sampel minimum. *Ketiga*, untuk penelitian mendatang akan lebih baik jika meneliti setiap dimensi yang terdapat dalam stres kerja. *Keempat* untuk penelitian mendatang disarankan peneliti dapat menggunakan antecedent dan konsekuensi lain yang dikemukakan dalam studi ini sebagai prediktor cara mengatasi stres memengaruhi kepuasan kerja, (Rahayu & Assegaf, seperti yang dikutip dalam Sari, 2011; Mathieu & Zajac, seperti yang dikutip dalam Sari, 2011. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan konstruk yang dapat menjadi antecedent dari kepuasan kerja menurut Burt, seperti yang dikutip dalam As'ad, (1995), bahwa faktor hubungan antar karyawan, factor individual dan faktor-faktor dari luar seperti keadaan keluarga, rekreasi, pelatihan, dan lain-lain.

5.4 Saran bagi Pihak Manajemen Perusahaan

Luthans (2002) menyatakan beberapa pedoman untuk meningkatkan kepuasan kerja, sebagai berikut:

- Membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan: memiliki budaya yang menyenangkan mungkin tidak membuat pekerjaan lebih memuaskan, tapi hal itu dapat memecahkan kejenuhan dan mengurangi kemungkinan ketidakpuasan.
- Gaji yang adil, keuntungan, dan kesempatan promosi: cara-cara ini sudah jelas dipakai organisasi untuk mempertahankan kepuasan karyawan mereka.
- Mencocokkan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keterampilan mereka.
- Merancang pekerjaan yang membuat para karyawan menjadi mereka dapat semangat dan puas

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, diambil kesimpulan bahwa diantara beberapa factor tentang kepuasan kerja, yang di temukan oleh As'ad adalah yang paling penting yang dapat diambil untuk dijadikan penelitian. Stres pemicu kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja PT Wan Shi Da. Nilai negatif menjelaskan adanya pengaruh yang tidak searah yaitu apabila stres kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan menurun.