

## BAB V

### PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut:

#### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bahwa hasil pengujian secara parsial variable Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja PT Pharmasolindo. Semakin tingginya tingkat stres yang disertai dengan insentif kerja yang tinggi maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah. Begitupun juga sebaliknya semakin kecil tingkat stres kerja maka kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah.
2. Bahwa hasil pengujian secara parsial variable Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT Pharmasolindo. Budaya Kerja yang terbina baik dalam kerja tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja guna dalam proses mencapai prestasi kerjanya.
3. Bahwa hasil pengujian dari uji f secara simultan telah diperoleh nilai f hitung sebesar 42,025 yang mana lebih besar dari 3,12 (f tabel), berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan stress kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain :

### 1. Bagi Perusahaan:

- a. Karena ditemukan bahwa stres dari external tidak dapat dikontrol oleh karyawan, maka kolaborasi solusi dari kedua pihak karyawan dan perusahaan dibutuhkan dalam pemecahannya.
- b. Pimpinan diharapkan dapat memiliki program kerja khusus dalam rangka menjaga sekaligus membangkitkan motivasi karyawan agar *achieved* dalam target. Terutama dengan adanya faktor stres dari *external* saat ini yang otomatis akan mempengaruhi kinerja karyawan. Khususnya karyawan yang *double jobdesk* diberikan penghargaan khusus.
- c. Budaya kerja perusahaan yang sudah baik adalah sebuah alat pendorong bagi seluruh karyawan dan perusahaan harus dapat menggunakan hal itu sebagai pendorong motivasi kerja sehingga budaya kerja itu dapat berkontribusi dalam menekan stres karena isu *external* tersebut sekaligus dapat memberi kepuasan dan kebanggaan tersendiri bagi karyawan.
- d. Untuk merangsang karyawan melakukan inovasi-inovasi untuk pengembangan perusahaan sesuai dengan perkembangan teknologi sekarang, maka manajemen dapat mendesain *system reward & punishment* yang konsisten dalam merangsang karyawan berpartisipasi dalam pencapaian target baik individu maupun secara tim.
- e. Dengan adanya stres external, yang tidak dapat dikendalikan baik oleh manajemen maupun karyawan, maka sebaiknya pimpinan juga harus melakukan banyak *encouragement* kepada karyawan Bagian Marketing demi menjaga fokus atas proses pencapaian target tahunan yang sudah ditentukan. Dan *encouragement system* ini secara otomatis juga akan menenangkan hati karyawan menghadapi isu-isu ketidakpastian tersebut, yang otomatis akan mempengaruhi level kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

2. Bagi peneliti

Bagi penelitian yang akan datang diharapkan untuk dapat menemukan variabel-variabel tambahan yang mampu menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, selain budaya kerja dan stres kerja, seperti variabel komitmen kerja, kepemimpinan, atau variabel kompensasi yang juga dapat menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel tambahan atau variabel pendukung.

