

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja, *Learning Agility* dan *Resilience* Terhadap Kinerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Departemen Sales PT Bungasari Flour Mills Indonesia Selama Masa Pandemi Covid-19 didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan *resilience* berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Secara spesifik hasil kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh langsung yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja (Nilai PValues < 0.05 , yaitu 0.006) dengan arah hubungan yang positif, sehingga hipotesa 1 diterima. Semakin karyawan puas akan mengakibatkan semakin meningkatnya kinerja, demikian pula sebaliknya.
2. Tidak ada pengaruh langsung yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap stres kerja (Nilai PValues > 0.05 , yaitu 0.311) sehingga hipotesa 2 ditolak.
3. Tidak ada pengaruh langsung yang signifikan dari *learning agility* terhadap kinerja (Nilai PValues > 0.05 , yaitu 0.758) sehingga hipotesa 3 ditolak
4. Tidak ada pengaruh langsung yang signifikan dari *learning agility* terhadap stres kerja (Nilai PValues > 0.05 , yaitu 0.305) sehingga hipotesa 4 ditolak
5. Tidak ada pengaruh langsung yang signifikan dari *resilience* terhadap kinerja (Nilai PValues > 0.05 , yaitu 0.165) sehingga hipotesa 5 ditolak
6. Ada pengaruh langsung yang signifikan dari *resilience* terhadap stres kerja (Nilai PValues < 0.05 , yaitu 0.037) dengan arah hubungan positif sehingga hipotesa 6 diterima. *Resilience* karyawan mempengaruhi tingkat stres kerjanya
7. Tidak ada pengaruh langsung yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja. (Nilai PValues > 0.05 , yaitu 0.156) sehingga hipotesa 7 ditolak

8. Tidak ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja (Nilai PValues > 0.05, yaitu 0.383) sehingga hipotesa 8 ditolak
9. Tidak ada pengaruh yang signifikan dari *learning agility* terhadap kinerja melalui stres kerja (Nilai PValues > 0.05, yaitu 0.243) sehingga hipotesa 9 ditolak
10. Tidak ada pengaruh yang signifikan dari *resilience* terhadap kinerja melalui stres kerja (Nilai PValues > 0.05, yaitu 0.379) sehingga hipotesa 10 ditolak.

5.2. Saran

Implikasi manajerial berdasarkan hasil penelitian ini yang mengungkapkan adanya pengaruh langsung yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja serta pengaruh *resilience* terhadap stress kerja, maka:

- 1.2.1. Manajemen perusahaan diharapkan dapat menjaga dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menghasilkan kinerja yang diharapkan perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain dengan memberikan pelatihan yang dibutuhkan bagi tim sales untuk meningkatkan pencapaian penjualan, bimbingan dari atasan untuk meningkatkan kinerja, mempertahankan dan meningkatkan fasilitas serta benefit bagi karyawan serta pengembangan kompetensi karyawannya
- 1.2.2. Manajemen perusahaan perlu mengembangkan kemampuan karyawan khususnya mengenai *resilience* agar memiliki kemampuan untuk kembali bekerja dan menunjukkan kinerja setelah menghadapi masa sulit baik yang terencana ataupun yang tidak direncanakan

Saran untuk penelitian berikutnya mengenai kinerja, terutama di masa pandemik pada saat ini atau di masa yang akan datang dengan diharapkan dapat dilakukan dengan jumlah responden yang lebih besar dengan fokus kepada hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja terkait dengan kompetensi karyawan (pengetahuan,

keterampilan serta sikap) yang digunakan / ditunjukkan secara langsung dalam melakukan pekerjaanya, misalnya kemampuan komunikasi, membangun hubungan interpersonal yang positif serta daya juang (persistensi).

