

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT SAIC General Motors Wuling Multifinance Kota Jambi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai gambaran kepuasan kerja di PT SAIC General Motors Wuling Multifinance Kota Jambi dengan rata-rata sebesar 155,8 dikategori Tinggi, variabel stres kerja di PT SAIC General Motors Wuling Multifinance Kota Jambi dengan rata-rata sebesar 86,4 dikategori rendah, dan kinerja karyawan PT SAIC General Motors Wuling Multifinance Kota Jambi dengan rata-rata skor sebesar 165,2 dikategori Tinggi.
2. Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  dan variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi stres kerja sebesar  $0,003 < 0,05$ .
3. Secara simultan variabel kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Variabel kepuasan kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,1%. Sedangkan sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disarankan bahwa:

1. Pada variabel kepuasan kerja tentang gaji yang diterima sesuai dengan deskripsi dan beban pekerjaan yang diberikan memiliki skor terendah untuk kepuasan kerja. Sehingga

pentingnya bagi perusahaan untuk lebih mempertimbangkan terkait pemberian gaji sehingga sesuai dengan deskripsi dan beban pekerjaan karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pada variabel stress kerja tentang karyawan diberikan target pekerjaan yang sedang berat memiliki skor tertinggi untuk stress kerja. Sehingga pentingnya bagi perusahaan untuk menurunkan stres kerja terutama dalam target pekerjaan yang sedang berat sehingga tidak terlalu menekan kemampuan karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pada variabel kinerja karyawan tentang komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja memiliki skor paling rendah. Sehingga pentingnya bagi karyawan untuk tetap komitmen dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.
4. Kepada peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas objek penelitian sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih luas mengenai kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, seperti menambah variabel independen lainnya.

