

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran rata-rata skor untuk persepsi variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah baik sebesar 74,6%, persepsi variabel Kompensasi terhadap Kinerja adalah baik sebesar 85,6% dan persepsi variabel Stres Kerja terhadap Kinerja adalah baik 70,8%
2. Variabel Disiplin Kerja, Kompensasi, Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa TBK. Cabang Kupang. Variabel Disiplin Kerja dibuktikan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.694, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05% (5%). Variabel Kompensasi dibuktikan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.196 dengan nilai signifikan sebesar 0,236 lebih besar dari tingkat alfa yang digunakan 0.05 (5%) yang menunjukkan pengaruh positif, dan variabel Stres Kerja dibuktikan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.246 dengan nilai signifikan sebesar 0,217 lebih besar dari tingkat alfa yang digunakan 0.05 (5%) yang menunjukkan pengaruh positif. Selanjutnya variabel Disiplin Kerja, Motivasi, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16.217 dengan tingkat sigifikan 0,000. Karena nilai probalitas  $< 0,05$  yaitu  $(0,00 < 0,05)$ .

3. Hasil koofesien determinasi dalam penelitian ini adalah 0.393 (39,3%) terhadap Kinerja, yang merupakan kontribusi dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Kompensasi dan Stres Kerja, sedangkan sisanya 60.7% merupakan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, saran yang diajukan oleh peneliti yakni sebagai berikut:

1. Pihak karyawan sebaiknya memperhatikan semangat kerja mereka dalam bekerja dan kemampuan mereka dalam bekerja sama dengan atasan. Karena kedua faktor tersebut dapat membantu karyawan dalam kinerja mereka.
2. Pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan bonus yang diterima karyawan setelah bekerja lembur dan peralatan kerja karyawan dalam bekerja. Karena selain membantu karyawan juga membantu perusahaan agar karyawan dapat lebih rajin dalam bekerja dan dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia, 2011. Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera
- Agustin, Roliza & Ismail, 2018. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai UPT Pemadam Kebakaran. Jurnal Manajemen & Akuntansi.
- Arianty, Nel, Bahagia, Rakhmad, Ashal, Akrim Lubis & Siswadi, Yudi, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Perdana Publishing
- Astianto, 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen
- Astutik Mardi, 2016. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIE PGRI Dewantara Jombang
- Bangun, W, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Bintaro & Daryanto, 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media
- Bismala, Lila, Arianty, Nel & Farida, Titin, 2015. Perilaku Organisasi. Medan: UMSU PRESS
- Dharma, Suya, 2018. Manajemen Kinerja, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Edy Sutrisno, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, 187. Terbitan: Kencana Prenada media group.
- Hariandja, Marihot T.E, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia , Cetakan Ketiga, Grasindo.
- Handoko, T. Hani, 2014. Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta,.
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rajawali Press.
- Lijan Poltak Sinambela, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, 480. Penerbit Jakarta Bumi Aksara ,
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mauli, Mujiono, Rosmida, 2012. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis).
- Rivai, Veithzal, (2005). Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: Rajawali Press,.
- Sondang P. Siagian, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, 305. PT. Bumi Aksara.
- Triana Puji Rahayu & Lie Liana, 2020. Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang)

Wairooy Ali, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar