

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

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

1. Hasil analisis deskriptif memberikan rata-rata skor untuk persepsi setiap variabel pada CV.Sekawan Motor Kupang. Variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan 76,4% dengan demikian disiplin kerja masuk dalam kategori baik. Variabel stres kerja berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja karyawan karena variabel ini memiliki skor sebanyak 70,2%.
2. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sekawan Motor Kupang. Variabel disiplin kerja setelah dibuktikan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,149 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf alfa yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) artinya disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel stres kerja setelah dibuktikan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,692 dan nilai signifikansi 0,097 lebih besar dari taraf alfa yang digunakan yakni 0,05. Dengan demikian, keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menerima hipotesis nol ( $H_0$ )

artinya stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya variabel disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,387 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 karena nilai probabilitas  $< 0,05$ .

3. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh dua variabel yaitu disiplin kerja dan stres kerja sebesar 45,7% sedangkan 54,3% dipengaruhi oleh lain yang belum diteliti.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran kepada pihak terkait untuk memperhatikan beberapa hal berikut;

1. Diharapkan karyawan CV. Sekawan Motor Kupang tetap mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan kerja seperti memperhatikan jam kerja dan bertanggung jawab terhadap fasilitas yang telah disediakan.
2. Diharapkan karyawan CV. Sekawan Motor Kupang tetap membangun komunikasi yang baik sehingga iklim kerja tetap terasa nyaman.
3. Pimpinan harus memberikan motivasi dan dukungan serta selalu menghargai setiap pekerjaan yang dikerjakan karyawan agar karyawan merasa puas dan semangat dalam melakukan pekerjaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya perlu melakukan penelitian di CV. Sekawan Motor Kupang dengan menggunakan variabel lain yang belum

termasuk dalam penelitian ini misalnya motivasi kerja, kompensasi kerja, dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Afrizal, Poundra Rizky dkk. 2014. *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ( Studi Pada Karyawan PT. TASPEN Cabang Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)
- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bejo, Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes dan Cardoso Fautino. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lantara, D dan Nusran, M. 2019. *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makasar: Nas Media Pustaka
- Levis, Rafael. 2013. *Metode Penelitian Perilaku Petani*. Yogyakarta: Ledalero
- Lumentut, 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 1988. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Permatasari, Prasetio. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pikiran Rakyat Bandung*. Jurnal Manajemen dan Bisnis (Almana). 2(1). 89
- Ridwan, Mohamad. 2012. *Perencanaan dan Pengembangan Pariwisata*. Medan: Sofmedia
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi, Edisi 9*. Jakarta: Prentice Hall
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Straves, George & Sayles Leonard. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suryabrata, Sumadi. 2004. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suwanto. 2011. *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods for Business Edisi 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagan, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sownya, K. R. dan Panchanatham. 2011. *Factors Influencing Organizational Commitment of banking sector employees*. Journal of economics behavioral studies, 2(1), 19-15.

- Sunyoto, Danang. 2013. *Analisis Data Ekonomi Dengan Menggunakan SSPS*. Jakarta: PT. Indeks
- Tanjung, Hasrudy. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatra Utara*. Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen
- Tumewu, Eva dkk. 2014. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Event Organizer*. Jurnal ISSN
- Tunjungsari, Peni. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia ( PERSERO ) Bandung*.