

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Analisis Dan Pembahasan Yang Telah Diuraikan Pada Sebelumnya Maka Dapat Ditarik Kesimpulan Bahwa :

1. Hasil Penelitian Membuktikan Bahwa Beban Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang.
2. Hasil Penelitian Membuktikan Bahwa Stres Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang.
3. Hasil Penelitian Membuktikan Bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang.

5.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi kepentingan keilmuan, kemudian dijadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah :

- a. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, oleh Munandar (2014) bahwa Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja sebagai suatu

konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi (Munandar 2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- b. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang. Hal ini menunjukan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, oleh Gaol (2020) bahwa Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pegawai”. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya pada diri pegawai berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Gaol, 2020). Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa. Hasil penelitian menunjukan bahwa stress kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang. Hal ini menunjukan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, oleh Wibowo (2016) bahwa Kepuasan Kerja merupakan *respons affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas

dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja berperan besar bagi perusahaan. Apabila kepuasan kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat yang kemudian akan berdampak positif pada perusahaan. Kepuasan kerja adalah penilaian dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kompensasi yang diterima, hubungan sosial dengan rekan kerja, dan motivasi kerja karyawan (Wibowo, 2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Lampung Ventura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) .

1.2.2. Implikasi Terapan

1. Beban Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka kecenderungan kinerja karyawan akan menurun. Kondisi ini menunjukkan bahwa pembagian pekerjaan perlu disesuaikan dengan kemampuan, kapasitas, dan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Implikasi praktis yang dapat dilakukan oleh manajemen adalah melakukan evaluasi beban kerja secara berkala agar distribusi pekerjaan menjadi lebih proporsional. Selain itu, perusahaan perlu menyusun target kerja yang realistis, memberikan prioritas terhadap pekerjaan yang bersifat mendesak, serta melakukan penambahan tenaga kerja apabila volume pekerjaan meningkat. Penggunaan teknologi atau sistem kerja yang lebih efisien juga dapat membantu mengurangi beban kerja sehingga karyawan dapat bekerja lebih produktif tanpa mengalami kelelahan yang berlebihan.

2. Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat stres yang dialami karyawan belum memberikan dampak yang berarti terhadap penurunan kinerja. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu mengelola potensi stres agar tidak berkembang menjadi stres yang berlebihan. Implikasi yang dapat diterapkan adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan, pemberian arahan kerja yang jelas, serta penyelesaian konflik secara cepat dan objektif. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan mengenai manajemen stres, memperkuat kerja sama tim, dan menyediakan waktu istirahat yang cukup agar keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi psikologis karyawan tetap terjaga.

3. Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang. Implikasi praktis yang dapat dilakukan perusahaan adalah meningkatkan sistem penghargaan dan kompensasi yang adil sesuai dengan beban dan prestasi kerja karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memberikan kesempatan promosi yang transparan, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memberikan pengawasan yang bersifat membimbing, serta menyediakan kesempatan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan. Upaya-upaya tersebut akan meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.