

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Koefisien jalur c' sebesar -0,2518 (bernilai negatif) dan signifikan pada taraf $0,1842 > 0,050$ artinya stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, **ditolak**.
2. Koefisien jalur a sebesar 0,2701 (bernilai positif) dan signifikan pada taraf $0,0751 > 0,050$ artinya stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, **ditolak**.
3. Koefisien jalur b sebesar 0,5215 (bernilai positif) dan signifikan pada taraf $0,0000 < 0,050$ artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, **diterima**.
4. Koefisien tidak langsung sebesar 0,1408 bernilai positif. Hasil dari *bootstrapping* tertulis BootLLCI (*lower level for CI*) sebesar 0,0023 dan BootULCI (*upper level for CI*) sebesar 0,3409. Rentang tersebut tidak

memuat angka nol, sehingga dapat disimpulkan adanya efek mediasi dan signifikan. Sehingga kepuasan kerja dapat menjembatani hubungan stres kerja terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan hipotesis keempat yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, **diterima.**

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan, maka peneliti mengajukan saran terkait dengan penelitian ini antara lain :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja maka perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen stres yang efektif. Seperti pelatihan manajemen waktu, dukungan psikologis, serta menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan suportif. Hal ini sangat penting khususnya bagi karyawan Gen Z
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja oleh karena itu perusahaan perlu membedakan antara distress (stres yang merugikan) dan eustress (stres yang memotivasi). Pada karyawan Gen Z stres bisa dijadikan sebagai dorongan untuk berkembang dan perlunya menghargai karyawan atas pencapaiannya.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan perlu fokus

terhadap aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti sistem penggajian yang kompetitif, pengembangan karier yang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja. Pada karyawan Gen Z hal tersebut dapat meningkatkan kinerjanya.

4. Dalam penelitian ini hanya terbatas pembahasannya pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dimana pada penelitian ini stres kerja (variabel independen) dan kepuasan kerja (variabel mediasi) dapat menjelaskan sebesar 0,26% sedangkan sisanya 99,76% dipengaruhi oleh variabel lain. Oleh karena itu peneliti berharap pada penelitian selanjutnya menambah variabel lain seperti lingkungan kerja, beban kerja, insentif, work life balance dan sebagainya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
5. HRD perlu fokus pada beberapa hal penting untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Hal pertama yang perlu diperhatikan adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, baik dari segi fisik maupun emosional. Selain itu memberikan kesempatan untuk pengembangan karier atau promosi jabatan agar karyawan merasa dihargai dan terus berkembang. Penghargaan yang adil, baik berupa gaji yang sesuai atas pencapaian juga sangat penting untuk menjaga semangat kerja. Serta membangun hubungan yang lebih dekat dan terbuka antara atasan dan bawahan. Sehingga dapat membuat karyawan merasa puas dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka.