

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian seperti tentang pengaruh stres kerja dan konflik terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri Jawa Tengah maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka kepuasan karyawan akan semakin menurun.
2. Terdapat pengaruh yang negatif konflik peran terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri. Hal ini berarti semakin tinggi konflik peran maka kepuasan karyawan akan semakin menurun.
3. Terdapat pengaruh yang negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
4. Terdapat pengaruh yang negatif konflik peran terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri. Hal ini berarti semakin meningkat konflik peran maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

5. Terdapat pengaruh yang positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri. Hal ini berarti tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
6. Terdapat pengaruh signifikan stres kerja dan konflik peran secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri.
7. Terdapat pengaruh signifikan stres kerja dan konflik peran secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri.
8. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti stres kerja yang semakin tinggi menurunkan kepuasan kerja dan pada akhirnya kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri juga semakin menurun.
9. Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti konflik peran yang semakin tinggi menurunkan kepuasan kerja dan pada akhirnya kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri juga semakin menurun.

## 5.2. Saran

Berdasar kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

1. Pihak manajemen Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri mengelola stres kerja karyawan agar tidak berdampak pada penurunan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, terutama pada item sering marah bila ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja, karena dinilai paling tinggi sebagai faktor stres kerja. Pimpinan hendaknya mendorong karyawan untuk bersaing secara sehat dan menggunakan cara jujur, serta profesional dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab di perusahaan, sehingga iklim kerja di perusahaan lebih kondusif.
2. Pihak manajemen Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri dapat mengelola konflik peran karyawan agar tidak berdampak pada penurunan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, terutama pada item merasa bingung ketika Supervisor meminta untuk melaksanakan tugas diluar tanggung jawab, karena dinilai paling tinggi sebagai faktor timbulnya konflik peran. Pimpinan hendaknya memberikan arahan, pengawasan, dan bimbingan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas baru, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan semua tugas atau tanggung jawab sesuai target perusahaan.
3. Dalam hal kepuasan, yang perlu diperhatikan peningkatan dilakukan pada kekuasaan untuk dapat mengendalikan orang lain karena merupakan indikator yang dinilai paling rendah oleh karyawan, sebaiknya Koperasi

KSU Eka Jaya Mandiri lebih tegas dalam anggota dan calon anggota sehingga dapat memberikan kepercayaan serta dapat mengendalikan anggotanya dengan baik.

4. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan, tanggung jawab terhadap pekerjaan serta tingkat kesehatan keuangan untuk dapat melihat seberapa dekat pemimpin dan karyawan serta tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Sehingga dapat dijadikan sebagai perluasan penelitian sehingga memperluas wawasan bagi peneliti maupun pihak lain.

