

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data yang diperoleh dari Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Malang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

##### **5.1.1 Pengaruh stres kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan**

Besarnya pengaruh langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan arahnya negative. Untuk uji T menunjukkan stres kerja tidak ada pengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan para karyawan kerja semangat dan mampu mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan, serta bertanggung jawab dalam bekerja mengembangkan potensi kinerja, karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Malang melaksanakan tugas dengan baik serta giat dalam bekerja sehingga kinerja meningkat. Karena lingkungan organisasi kerja yang nyaman serta mendapatkan pengakuan yang diberikan atasan kepada karyawan mengurangi stres kerja.

##### **5.1.2 Pengaruh stres kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja.**

Besarnya pengaruh stres kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan rekan kerja di Bank Tabungan Negara Syariah Malang nyaman

dan memberikan fasilitas yang cukup. ketika karyawan mendapatkan *double job* maka akan berusaha melakukan yang terbaik bagi perusahaan karena karyawan di bank tabungan syariah malang akan mendapatkan *point* dan nilai tersendiri (*reward*).

Sedangkan untuk uji F secara simultan adanya pengaruh signifikan antara variabel stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta untuk uji T secara parsial adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja ada pengaruh secara signifikan.

Hal ini menunjukkan apabila karyawan mendapatkan stres kerja yang tinggi dan ditunjang dengan kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Karena stres kerja yang ada membuat karyawan terpacu melaksanakan tugasnya sebaik mungkin sehingga mampu merasakan puas dalam bekerja.

## **5.2 Saran**

Implikasi saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **5.2.1 Pihak Bank Tabungan Negara Syariah Malang**

Mulai dari proses seleksi dan penempatan karyawan perlu dipertimbangkan mengenai tipe kepribadian karyawan dan tanggapan mereka terhadap situasi dan kondisi yang ada sesuai kompetensi karyawan, sehingga apabila karyawan sesuai dengan kompetensi kerjanya

maka kinerja akan maksimal dan kepuasan kerja akan terpenuhi misi perusahaan.

#### 5.2.2 Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Malang

Untuk karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Malang untuk selalu bekerja dengan niat belajar lebih baik serta untuk ibadah, Serta bekerja semaksimal mungkin dan bertanggung jawab untuk mengerjakan tugas dengan tepat waktu agar tidak terjadi stres kerja yang akan menurunkan kinerja. Karena tidak hanya rejeki materi berupa uang yang perlu diukur tetapi rekan kerja dan lingkungan yang baik dan kondusif juga merupakan motivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkat kinerja.

#### 5.2.3 Pihak Akademisi

Bagi para akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia. Disamping itu, hasil penelitian ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan. sehingga diharapkan dapat mendorong adanya penelitian lain khususnya pada stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dan hendaknya bisa menambah variabel lain atau ditempat yang berbeda.