

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji F pada uji regresi linier berganda yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kepuasan kompensasi, stres kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t pada uji regresi linier berganda dapat diketahui
  - a. Bahwa variabel kepuasan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
  - b. Bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan.
  - c. Bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

#### **5.2. Saran**

Saran yang bisa diberikan antara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah:

##### **5.2.1 Saran Akademis**

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya faktor disiplin kerja atau lingkungan

yang bisa digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengingat terdapat pengaruh sebesar 29,7% dari variabel lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

### **1.2.2 Saran Praktis**

1. Pihak perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi untuk mencegah terjadinya rasa ketidakpuasan karyawan dalam menerima kompensasi dari perusahaan agar perusahaan dapat menekan stres yang dialami oleh *salesperson* didalam pekerjaan mereka.
2. Dari hasil keseluruhan penelitian variabel Stres Kerja, dapat dilihat bahwa stres kerja yang dialami oleh *salesperson* bahan baku roti di Surabaya berada pada tingkat yang tinggi, dimana stres tersebut dapat mempengaruhi kinerja *salesperson*. Apabila stres kerja naik pada tingkat yang tinggi maka perusahaan dapat menambah kompensasi berupa tambahan bonus, uang makan, dan juga tambahan hari libur sebagai cara untuk mengurangi stres kerja yang dialami *salesperson* tersebut.
3. Perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawannya, karena dengan memberikan motivasi maka akan membuat semangat kerja dari karyawan tersebut tinggi sehingga kinerja karyawan tersebut meningkat pula

## DAFTAR PUSTAKA

Agung&Oetomo (2017). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 6, Nomor 7.

Anderson, S., Coffey, B., dan Byerly, R. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of Management*, Pp 787-810.

[Ayooberita.com \(2018\), Beli Barang Jumlah Besar Wajib Tunjukkan KTP di Tahun 2018](#)

<http://ayooberita.com/berita-1-april-2018-beli-barang-jumlah-besar-wajib-tunjukkan-ktp> di Akses Pada Tanggal 12 Februari 2018, Pukul 23.30 WIB.

Choong, Y., Wong, K., dan Lau, T. (2011). Intrinsic Motivation and Organizational Comimitment in The Malaysian Private Higher Education Institutions: Empirical Study. *Journal of Srts, Science, and Commerce*. Pp 40-50.

Cushway, B.,(1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Dessler., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.

Ghozali., (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko., (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.

Kontan.co.id (2013), Peningkatan Pendapatan Roti di Tahun 2013 <http://investasi.kontan.co.id/news/penjualan-roti-laris-kinerja-roti-melesat-di-Akses-Pada-Tanggal-10-Februari-2018>, Pukul 02.30 WIB.

Mathis, R., dan Jackson, J. (2006). *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat.

Nawawi, H. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Cetakan Pertama*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

Popovich, I., (1995). *Bagaimana Mendapatkan dan Mempertahankan Pekerjaan Anda*, Singapore: Prentice Hall.

Siagian&Khuzaini (2015). Pengaruh pelatihan , kepuasan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 4, Nomor 5.

Sinambela, L., (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono., (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Wahyuningtas&Suharnomo (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan. Diponegoro Journal of Management  
Volume 2, Pp 1-6.

Wang, C., Chen, M., Hyde, B., dan Hsieh, L. (2010). Chinese Employees' Work Value and Turnover Intentions in Multinational Companies: The Mediating Effect of Pay Satisfaction. *Journal of Social Behavior and Personality*, pp 871.