

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai akhir dari penulisan, dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan serta saran yang relevan bagi penelitian yang akan datang sesuai dengan hasil penelitian analisis data yang telah dilakukan.

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} variabel kepuasan Gaji (X1) sebesar 3,172 , Hal ini melebihi dari nilai t_{tabel} sebesar 1,705, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan gaji (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t_{hitung} variabel *stress* kerja (X2) sebesar 0,547 Hal ini tidak melebihi nilai t_{tabel} sebesar 1,705 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Stress* kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X3) sebesar 2,300 Hal ini melebihi nilai t_{tabel} sebesar 1,705 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Uji F diperoleh hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26 didapat perhitungan nilai F_{hitung} sebesar 17,001 dan nilai F_{tabel} distribusi Fisher dengan tingkat signifikan 5% sebesar 2,98 yang berarti hipotesis dapat diterima, ini berarti bahwa masing-masing variabel bebas (Kepuasan Gaji, *stress* kerja dan disiplin kerja) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan)

B. SARAN PENELITIAN

Berdasarkan pada analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka penulis mengusulkan saran-saran sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, pihak perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Variabel Kepuasan Gaji mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan keadilan dalam hal kepuasan gaji terkait kenaikan gaji, karena dengan karyawan merasa mendapatkan suatu keadilan terhadap gaji yang dibayarkan perusahaan sebanding dengan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan akan lebih produktif dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerja perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus memahami persoalan dalam hal kepuasan gaji karyawan dengan melakukan survei serta peninjauan yang berkaitan dengan kepuasan karyawannya seperti kenaikan gaji supaya bisa meningkatkan kinerja mereka.
3. Stress kerja
Variabel stres kerja adalah variabel yang tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Palembang simpang patal, untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan variabel stres kerja . stres kerja merupakan tekanan pekerjaan yang dialami karyawan yang bekerja di perusahaan dan berkaitan dengan segala pekerjaan yang harus diselesaikan. Perusahaan harus lebih memperhatikan beban kerja, serta waktu penyelesaian pekerjaan cukup

wajar. Banyak cara yang harus dilakukan perusahaan dalam menghindarkan karyawan dari stres kerja. Salah satu contoh dengan waktu penyelesaian tugas yang sesuai, mempererat hubungan sesama karyawan dan atasan agar terjalin silaturahmi yang baik, hal ini akan membuat karyawan merasa adil dan dihargai jadi kemungkinan meminimalisir terjadinya stres kerja.

4. Disiplin kerja

Variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan karyawan, karena disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. perusahaan harus memperhatikan karyawan agar disiplin dalam bekerja dengan cara memberikan arahan, memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin agar mereka selalu mendisiplinkan diri mereka dalam bekerja. Apabila karyawan memiliki kedisiplinan tinggi dalam bekerja maka akan mempengaruhi kinerja serta meningkatkan kinerja perusahaan Bank Syariah Indonesia KCP Palembang Simpang patal.