

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan sebagaimana tergambar pada BAB IV, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,125 > 1,687$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa variabel stres kerja (X1) berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel kinerja karyawan(Y). Sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Adapun nilai pengaruhnya dapat dilihat pada *standardized coefficients* Beta = 0,265 atau sama dengan 26,5%.
2. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 8,052 > 1,687$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Adapun nilai pengaruhnya dapat dilihat pada *standardized coefficients* Beta = 0,451 atau sama dengan 45,1%.
3. Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} = 45,729 > 3,25$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa variabel stres kerja (X1) dan variabel pelatihan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat dinyatakan dapat dinyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Adapun nilai pengaruhnya dapat dilihat pada nilai *Adjusted R Square* pada

*model summary* = 0,729 atau yang setara dengan 72,9 % sedangkan sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan sebagaimana tergambar diatas, maka saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
  - a. Tentunya diharapkan perusahaan meminimalisir stres kerja (X1) agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Terbukti variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 26,5%.
  - b. Tentunya diharapkan perusahaan meningkatkan pelatihan kerja (X2) agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Terbukti variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 45,1%.
  - c. Tentunya diharapkan meminimalisir stres kerja dan meningkatkan pelatihan kerja dalam bekerja. Terbukti variabel stres kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 72,9 %
2. Bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian dengan objek-objek yang serupa, tentunya disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain stres kerja dan pelatihan kerja. Karena penelitian ini diketahui 27,1% masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi akademis, penelitian ini dapat menjadi acuan referensi bagi mahasiswa/i yang akan melakukan penelitian atau menyelesaikan tugas akhir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik Pendekatan Praktik*.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Evan, A., & Agussalim, M. (2021). Pengaruh stres kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Permata hijau pasamanbarat. *Matua Jurnal*, 3(4), 704-715.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Pt Radiki Aditama
- Robbins. 2016. dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,
- Mangkunegara , A. A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung : PT.RemajaKosda Raya.
- Rivai, Veithza, 2011 . *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teorike Praktik*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif DanR&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif DanR&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono 2018. *Metode Penelitian evaluasi* (Pendekatan Kuantitatit, Kualitatif, dan Kombinasi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*.Cetakan ke-4. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno,Edy . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Cetakan Ke Tujuh )* . Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.Jakarta: Rineka Cipta.

Supriatna, A., & Sutisna, M. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 2(3), 43-55.

\_\_\_\_\_. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.

Bandung: Alfabeta

\_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: IKAPI