

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan terkait dengan pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Dilihat dari hasil penelitian bahwa beban kerja, kepuasan kerja dan *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap stres kerja secara parsial ini dibuktikan dengan uji t tahap 1 yang dilakukan dalam penelitian ini dengan hasil *p-value* beban kerja (0,000), kepuasan kerja (0,000) dan *job insecurity* (0,002) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05) dalam penelitian ini yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan.
2. Dilihat dari hasil penelitian bahwa beban kerja, kepuasan kerja dan *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap stres kerja secara simultan ini dibuktikan dengan uji f tahap 1 yang dilakukan dalam penelitian ini dengan hasil *p-value* sebesar (0,000) lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05) dalam penelitian ini yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan.
3. Dilihat dari hasil penelitian bahwa beban kerja, kepuasan kerja dan *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja secara parsial ini dibuktikan dengan uji t tahap 2 yang dilakukan dalam penelitian ini dengan hasil *p-value* beban kerja (0,000), kepuasan kerja (0,000), *job insecurity* (0,014) dan stres kerja (0,006) lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05) dalam penelitian ini yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan.
4. Dilihat dari hasil penelitian bahwa beban kerja, kepuasan kerja dan *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja secara simultan ini dibuktikan dengan uji f tahap 2 yang dilakukan

dalam penelitian ini dengan hasil *p-value* sebesar (0,000) lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05) dalam penelitian ini yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan.

B. Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini hanya berfokus kepada variabel beban kerja, kepuasan kerja dan *job insecurity* karena sebenarnya masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan, konflik interpersonal, gaya kepemimpinan dll. Dalam penelitian ini juga memiliki keterbatasan pada subjek yang diteliti hanya sebatas karyawan swasta yang ada di kota Samarinda.

C. Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian yang sama agar bisa memperbanyak variabel yang akan digunakan.
2. Diharapkan juga dapat memperluas subjek penelitian ke seluruh karyawan swasta ataupun karyawan negeri sipil.
3. Diharapkan bagi perusahaan untuk menjalankan usahanya selama masa pandemi ini dengan baik agar tidak membebani karyawan yang akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.