

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data dan analisa yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel *Kepuasan Kerja* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Chris Cakes Cilacap. Variabel tersebut memberikan pengaruh paling dominan berdasarkan hasil uji pada penelitian ini. Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, dan produktivitas yang lebih baik. Sehingga perusahaan Chris Cakes Cilacap penting untuk terus mempertahankan dan meningkatkan aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja untuk mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan.
2. Variabel *Stress Kerja* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Chris Cakes Cilacap. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan akan menurunkan kinerja mereka. Stress kerja menjadi salah satu penghambat utama produktivitas karena menyebabkan kelelahan fisik, gangguan mental, dan penurunan motivasi. Oleh karena itu, perusahaan Chris Cakes Cilacap perlu untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan mengimplementasikan program pengelolaan stress yang efektif, memberikan dukungan emosional, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penurunan tingkat stress di tempat kerja akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.
3. Variabel *Komitmen Organisasi* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Chris Cakes Cilacap. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi tertentu, hal ini belum cukup kuat untuk memengaruhi kinerja mereka secara signifikan. Faktor lain, seperti kepuasan kerja dan stress kerja yang lebih dominan dalam menentukan

- kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan Chris Cakes Cilacap perlu mengevaluasi strategi untuk memperkuat hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja, misalnya dengan menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi serta memberikan penghargaan atas loyalitas karyawan.
4. Variabel *Kinerja Karyawan* melalui penilaian kinerja karyawan oleh atasan mendapatkan hasil bahwa tingkat kinerja karyawan Chris Cakes Cilacap sudah cukup baik, namun untuk beberapa aspek seperti kompeten karyawan dalam mengerjakan tugasnya, serta mentaati peraturan yang ada di perusahaan masih memerlukan evaluasi dan pengembangan karyawan lebih lanjut. Kinerja karyawan harus ditingkatkan lebih lagi agar perusahaan mampu mencapai tujuan bisnisnya secara lebih efektif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diolah, peneliti bermaksud memberikan saran bagi perusahaan Chris Cakes Cilacap dan untuk penelitian selanjutnya.

5.2.1 Perusahaan Chris Cakes Cilacap

Saran ini dimaksudkan bagi Chris Cakes Cilacap untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka, seperti kepuasan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi. Berikut adalah saran yang dapat diterapkan oleh perusahaan:

1. Chris Cakes Cilacap disarankan perlu untuk mempertahankan dan terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan perhatian lebih pada aspek-aspek seperti kebijakan penggajian, dan kesempatan pengembangan karir, dan keseimbangan kerja-hidup. Dengan begitu, karyawan akan semakin merasa puas dan akan lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang terbaik, sehingga hal ini dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.
2. Chris Cakes Cilacap juga disarankan untuk memantau tingkat stress karyawan secara berkala dan menyediakan program-program yang

mendukung manajemen stress, seperti pelatihan relaksasi, konseling, kegiatan rekreasi, atau fleksibilitas kerja. Hal ini bertujuan untuk menurunkan tingkat stress kerja karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat meningkat.

3. Meskipun komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, perusahaan Chris Cakes Cilacap tetap perlu memperkuat rasa kepemilikan karyawan terhadap organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan budaya kerja yang inklusif, meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, mungkin dapat juga membuat karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan sehingga dapat membantu untuk memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

5.2.2 Penelitian Selanjutnya

Saran ini dimaksudkan bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan studi terkait pengaruh kepuasan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan atau dapat menambahkan variabel lain, seperti gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, atau lainnya yang mungkin dapat memberikan kontribusi lebih besar terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya disarankan dapat melibatkan jumlah responden yang lebih besar dan mencakup berbagai cabang atau perusahaan lain, sehingga hasil penelitian akan lebih representatif dan dapat digeneralisasikan.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual, seperti budaya organisasi atau situasi ekonomi, yang dapat memengaruhi hubungan antara variabel yang diteliti.