

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Guru di SMP Negeri 1 Klirong dengan responden sebanyak 34 responden maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Klirong. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja guru maka kepuasan kerja guru akan semakin menurun. Dan sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja guru maka kepuasan kerja guru akan semakin meningkat.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Klirong. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru maka kepuasan kerja guru akan semakin meningkat. Dan sebaliknya, semakin rendah tingkat disiplin kerja guru maka kepuasan kerja guru akan semakin menurun.
3. Variabel stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Klirong. Artinya, jika tingkat stres kerja guru rendah atau tinggi tidak akan mempengaruhi kinerja guru.
4. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Klirong. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru maka kinerja guru akan semakin meningkat. Dan sebaliknya, semakin rendah tingkat disiplin kerja guru maka kinerja guru akan semakin menurun.

5. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Klirong. Artinya, jika tingkat kepuasan kerja guru rendah atau tinggi tidak akan mempengaruhi kinerja guru.
6. Variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru di SMP Negeri 1 Klirong. Artinya, variabel kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja.
7. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru di SMP Negeri 1 Klirong. Artinya, variabel kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja.

## **5.2. Keterbatasan**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.
2. Objek penelitian hanya mencakup guru di SMP Negeri 1 Klirong yang berjumlah 34 responden, sehingga hasil penelitian ini untuk penggeneralisasiannya sangat terbatas.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

## **5.3. Implikasi**

### **5.3.1 Implikasi Praktis**

Hasil penelitian ini secara praktis digunakan sebagai bahan pertimbangan SMP Negeri 1 Klirong khususnya untuk guru agar lebih memperhatikan

stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja agar lebih baik dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan sebagai berikut:

1. Stres kerja pada guru SMP Negeri 1 Klirong berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja maka kepuasan kerja akan menurun. Stres kerja guru memiliki dampak yang luas dan kompleks, tidak hanya pada guru itu sendiri, tetapi juga pada lingkungan sekolah dan pada akhirnya, pada kualitas pembelajaran siswa. Beberapa dampaknya yaitu, stres yang terus-menerus dapat menyebabkan guru merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka yang berdampak pada motivasi dan semangat kerja, stres kerja guru juga dapat berdampak pada kualitas interaksi dengan siswa sehingga proses pembelajaran menjadi kurang efektif.

Adapun beberapa saran yang terkait dengan stres kerja diantaranya:

- a. Manajemen sekolah perlu memberikan dukungan yang lebih baik kepada guru seperti, pelatihan manajemen stres, konseling, dan beban kerja yang lebih realistis.
  - b. Manajemen sekolah juga perlu memperbaiki kondisi kerja, karena lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja guru.
2. Disiplin kerja pada guru SMP Negeri 1 Klirong berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, oleh karena itu Guru di SMP Negeri 1 Klirong perlu mempertahankan disiplin kerja yang sudah ada dengan terus memberikan dukungan dan sumber daya serta menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan disiplin kerja guru, dengan itu akan terbentuknya sifat disiplin kerja guru dan pembelajaran dapat tersampaikan dengan lebih baik.

Adapun beberapa saran yang terkait dengan disiplin kerja diantaranya:

- a. Manajemen sekolah perlu menentukan standar dan harapan yang jelas terkait dengan disiplin kerja. Komunikasikan ekspektasi ini kepada seluruh guru agar mereka memahami tanggung jawab dan peran mereka masing-masing.
  - b. Manajemen sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan memfasilitasi lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif. Lingkungan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan kedisiplinan.
3. Kepuasan kerja merupakan hal yang perlu dimiliki oleh seorang guru, walaupun berdasarkan penelitian diatas kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, diharapkan dengan adanya kepuasan kerja tersebut seorang guru akan terdorong untuk melakukan sesuatu yang lebih. Adapun beberapa saran yang terkait dengan kepuasan kerja seperti:
- a. Cara sekolah meningkatkan kepuasan kerja agar lebih baik adalah dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja dan kontribusi guru. Pengakuan publik atau sistem penghargaan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
  - b. Manajemen sekolah juga perlu memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai agar kepuasan kerja guru semakin meningkat. Pastikan guru memiliki akses ke materi ajar, teknologi, dan dukungan administrative yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan efektif.

### **5.3.2 Implikasi Teoritis**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja. Implikasi

teoritis penelitian berkaitan dengan teori kinerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Implikasi yang berkenaan dengan Kepuasan Kerja

Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulastri (2020) yang berpendapat bahwa semua guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan juga bersemangat akan berfokus pada kegiatan yang mereka anggap penting. Dengan kata lain, kepuasan kerja muncul mempengaruhi kinerja terutama karena itu dipengaruhi secara mendalam oleh keterlibatan tugas. Pernyataan ini memberikan penjelasan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berfungsi sebagai komponen yang menyusun kinerja, tetapi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja itu sendiri.

2. Implikasi yang berkenaan dengan Stres Kerja. Penelitian ini menghasilkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini tidak sejalan dengan pendapat Mustika Rahayu (2021) yang mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Hal tersebut bisa terjadi karena mungkin jenis stres yang dialami guru dalam penelitian ini berbeda dengan jenis stres kerja pada penelitian terdahulu, atau mungkin ada faktor-faktor lain yang memoderasi hubungan antara stres dan kinerja, seperti dukungan sosial dari rekan kerja atau kepemimpinan yang baik. Artinya pada penelitian ini stres kerja yang lebih tinggi akan menurunkan kinerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja maka akan meningkatkan kinerja guru.

3. Implikasi yang berkenaan dengan Disiplin kerja. Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap

kinerja. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Chosi Pratama (2022) yang mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja guru. Artinya bahwa semakin disiplin kerja guru bagus maka akan meningkatkan kinerja guru. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk disiplin kerja guru maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja guru.

4. Implikasi yang berkenaan dengan kinerja. Penelitian ini telah membuktikan bahwa kinerja guru berhubungan dengan beberapa faktor internal dan eksternal. Peningkatan kinerja guru akan sebanding dengan peningkatan faktor-faktor yang berkaitan. Faktor yang berhubungan dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi, disiplin mengajar, dan kemampuan pedagogis. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) mempengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental/motivasi kerja, (2) disiplin kerja, (3) etika kerja; (4) pendidikan; (5) keterampilan; (6) manajemen kepemimpinan; (7) tingkat penghasilan; (8) gaji dan kesehatan; (9) jaminan sosial; (10) iklim kerja; (11) sarana pra sarana; (12) teknologi; (13) kesempatan berprestasi.