

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan tetap PT “S” adalah :
 - a. Lingkungan kerja PT “S” tergolong buruk. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja yang buruk sangat dipengaruhi oleh dimensi fisik. Hal tersebut karena responden merasa sirkulasi udara belum berjalan dengan baik, kelembaban mempengaruhi suhu tubuh, komunikasi yang kurang baik antar karyawan dan sebagainya. Selain itu, jaringan internet yang lambat dapat mengganggu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.
 - b. Stres kerja pada karyawan PT “S” tergolong tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, responden memiliki stres kerja tinggi dipengaruhi oleh dimensi individual, kelompok dan organisasi. Hal tersebut disebabkan oleh responden merasa waktu istirahat yang kurang, konflik dengan rekan kerja dan beban kerja yang berlebihan. Hal ini berdampak pada meningkatnya stres kerja pada karyawan.

- c. Kinerja pada karyawan PT “S” tergolong rendah. Dalam penelitian ini, kinerja rendah disebabkan karena para karyawan sering terlambat datang ke kantor, belum menghasilkan kinerja sesuai standar mutu dan kurangnya kerjasama antar karyawan.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT “S” Jakarta.
3. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT “S” Jakarta
4. Lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT “S” Jakarta. Besarnya kontribusi lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja PT “S” Jakarta adalah sebesar 49.4%.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

5.2.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menambah variabel-variabel yang secara teori dapat mendukung variabel terikat kinerja antara lain: Budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang sama namun objek penelitian yang berbeda atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama.

- c. Penelitian lanjutan yang masih menggunakan variabel kinerja agar dapat lebih banyak mencari sumber referensi dari buku yang membahas tentang variabel tersebut.

5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk PT “S” Jakarta

Berdasarkan uraian tentang kesimpulan di atas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja
 - a. Perusahaan perlu menata barang-barang dengan rapi sehingga menciptakan area yang luas agar mendapatkan sirkulasi udara yang lebih baik.
 - b. Perusahaan perlu memperhatikan keadaan kelembaban ruangan agar tidak mempengaruhi suhu tubuh.
 - c. Perusahaan perlu memberikan kegiatan yang dapat meningkatkan komunikasi antar karyawan, seperti doa bersama di pagi hari, makan siang bersama, buka puasa bersama saat bulan ramadhan, dan lain-lain.
2. Stres Kerja
 - a. Perusahaan diharapkan tidak memaksakan karyawan untuk bekerja melebihi jam kerja dan tidak mengganggu hari libur karyawan, agar karyawan dapat beristirahat dengan cukup.
 - b. Manajemen perlu menata dan merumuskan kembali uraian pekerjaan sehingga tidak memberikan beban kerja yang berlebihan kepada karyawan.

c. Perusahaan perlu mengembangkan manajemen konflik yang baik, agar setiap perselisihan yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik. Dengan begitu, konflik tidak akan menjadi besar dan berkepanjangan yang dapat merusak hubungan antar karyawan, sehingga dapat menimbulkan stres kerja cukup tinggi dalam diri karyawan.

3. Kinerja

a. Perusahaan perlu memberikan sanksi bagi karyawan yang terlambat dan tidak disiplin, seperti memberikan surat teguran dan pemotongan uang makan. Hal ini berguna untuk memberi efek jera kepada karyawan yang tidak disiplin.

b. Perusahaan perlu memberikan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, serta memberikan *reward* terhadap karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

c. Perusahaan perlu memberikan kegiatan seperti *out bond* dan *family gathering*. Hal yang diharapkan setelah kegiatan tersebut, karyawan dapat lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan di kantor dan memiliki kerjasama yang baik antar karyawan.