

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data primer mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi Terminal Operasi III PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok Jakarta Utara, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik pada lapangan PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok sudah cukup baik, namun ada beberapa hal yang harus ditingkatkan seperti keamanan dan keselamatan kerja, fasilitas-fasilitas umum dan sarana prasana yang ada dalam lingkungan perusahaan harus ditingkatkan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik cukup baik. Hubungan antara karyawan dengan atasan harus ditingkatkan. Atasan harus turun kelapangan untuk mengetahui kondisi pekerjaan karyawannya.
2. Stres kerja karyawan dalam perusahaan juga sudah cukup baik. Namun ada beberapa hal yang masih mengganggu dalam benak para karyawan. Dalam hal kondisi kerja, harus ada pembagian kerja yang sesuai. Dalam hal pengembangan karir, karyawan masih banyak yang merasa bahwa sistem pengembangan karir kurang jelas. Dan sistem pengupahan pun, banyak yang merasa bahwa keuntungan yang didapat kurang sesuai dengan kerja yang mereka lakukan. Sementara itu, kinerja karyawan belum dapat dioptimalkan oleh seluruh karyawan, karena masih terdapat sebagian

karyawan yang nilainya masih pada kurang dari standar kinerja yang ditentukan oleh perusahaan.

3. Terbukti secara empiris lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi Terminal Operasi III PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok Jakarta Utara.
4. Terbukti secara empiris stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi Terminal Operasi III PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok Jakarta Utara.
5. Terbukti secara empiris lingkungan kerja dan Stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Terminal Operasi III PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok Jakarta Utara.

5.2 Saran

1) Saran-saran operasional:

- a. Meningkatkan keamanan dan keselamatan kerja yang dibutuhkan karyawan seperti bagian keamanan kendaraan, keamanan alat-alat, dan yang paling terpenting adalah keselamatan kerja karyawan yang telah ada di PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok. Jakarta utara, sehingga dapat menciptakan kinerja yang lebih optimal.
- b. Meningkatkan fasilitas yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik serta sarana dan prasana yang ada pada PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok, seperti menambah peralatan kerja baru, sehingga

mempermudah dan mempercepat karyawan dalam mencapai target yang diberikan perusahaan.

- c. Meninjau ulang sistem pengembangan karir yang berlandaskan pada kinerja pegawai bukan unsur yang lain seperti KKN, politik dan lainnya
- d. Memberikan bonus kepada karyawan yang bekerja dengan baik seperti liburan, tambahan gaji akhir tahun, dan tambahan gaji saat ulang tahun perusahaan. Sehingga karyawan bisa memenuhi kebutuhan mereka dan lebih bekerja secara optimal.
- e. Penelitian dapat dilakukan kembali diobjek tersebut. Namun peneliti harus bisa memanfaatkan waktu antara jam kerja dan jam istirahat karyawan dan juga memberikan sikap bersahabat kepada karyawan. Karena kebanyakan karyawan tidak mau diganggu saat kerja maupun saat istirahat.

2) Saran-saran akademik

- a. Berdasarkan hasil nilai determinasi untuk lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja memiliki nilai sebesar 10,2%. Maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan.
- b. Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi, motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan diperusahaan. Kompensasi yang baik akan memberikan efek positif pada perusahaan salah satunya adalah mamacu

karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Alasan ini yang dapat dicari tahu bagaimana seseorang bisa bekerja secara optimal. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Budaya yang seperti apa yang bisa membuat karyawan bekerja secara optimal. Gaya kepemimpinan adalah gaya yang diterapkan oleh atasan kepada bawahan. Gaya seperti apa yang berlaku di perusahaan yang dapat membuat karyawan bekerja secara optimal. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat memacu karyawan untuk bekerja secara optimal.