

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Epson Industri (IEI). berdasarkan hasil pengumpulan data koesioner yang di berikan kepada responden sebanyak 131 karyawan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan tersebut, dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian Lingkungan kerja pada PT. Indonesia Epson Industri dinyatakan baik. Karena dari 15 pertanyaan dan 131 responden mendapatkan total skor berjumlah 7,786 dan rata-ratanya 519,0, bisa dikatakan baik karena berada rentan skala antara 445,4 – 550,2.
2. Dari hasil penelitian Stres kerja pada PT. Indonesia Epson Industri dinyatakan baik. Karena dari 15 pertanyaan dan 131 responden mendapatkan total skor berjumlah 3.795 dan rata-ratanya 253 bisa dikatakan tidak baik karena berada rentan skala antara 235,8 – 340,6.
3. Dari hasil penelitian Kinerja pada PT. Indonesia Epson Industri baik. Karena dari 15 pertanyaan dan 131 responden mendapatkan total skor berjumlah 7,834 dan rata-ratanya 522,3, bisa dikatakan baik karena berada rentan skala antara 445,4 – 550,2.

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwan variabel lingkungan kerja (X1), variabel stress kerja (X2), dan variabel kinerja (Y) semuanya dinyatakan baik karena masih berada di atara rentan sekala 445,4 – 550,2.

4. Hubungan antara Lingkungan kerja dengan Stres kerja memiliki hubungan negatif karena semakin tinggi negatifnya maka karyawan mengalami Stres

dalam bekerja dan juga sebaliknya bila semakin baik Lingkungan kerja maka semakin rendah Stres kerja.

5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja, hal ini berarti jika lingkungan kerja dilakukan dengan cara yang sesuai maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik, dan sebaliknya jika lingkungan kerja dilakukan dengan cara yang tidak sesuai maka karyawan tidak akan memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja sebagai variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebagai variabel Y”.
6. Stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan semakin menurun. dan dapat disimpulkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan. “stres kerja sebagai variabel X2 berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja sebagai variabel Y”.
7. Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini secara bersama-sama lingkungan kerja dan stres kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu “lingkungan kerja sebagai variabel X1 dan stres kerja sebagai variabel X2 berpengaruh terhadap kinerja sebagai variabel Y”

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka saran yang dapat diberikan penulis sebagai berikut :

1. Pertahankan lingkungan kerja yang baik dan bersih agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan aman. Dan semoga perusahaan dapat menaikkan lagi lingkungan kerja menjadi lebih baik lagi.
2. Perbaikilah variabel stres kerja dengan baik agar karyawan tidak ada yang mengalami stres dalam bekerja dan mudah bosan dalam bekerja. Semoga perusahaan dapat meningkatkan sistem yang baik agar karyawan tidak merasa stres dalam bekerja.
3. Pertahankan kinerja yang baik. Dan semoga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi.
4. Berdasarkan penelitian atas variabel lingkungan kerja yang telah dipaparkan diatas, merupakan variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan disarankan harus lebih dalam mengelola variabel lingkungan kerja agar karyawan dapat terus mendapatkan hasil yang ditargetkan perusahaan.
5. Variable stres Kerja yang telah dipaparkan merupakan variable yang harus lebih diperhatikan baik dalam segi pembinaan terhadap anggota, membuat acara rutinitas, dan lain lain.
6. Bedasarkan penelitian bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel stress kerja memiliki peran dalam kinerja karyawan. Sehingga perusahaan harus dapat mempertahankan hasil dari penelitian ini.