

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

Ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linear sederhana dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,289. Artinya, sebesar 28,9% variasi tingkat stres kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kondisi lingkungan kerja, sedangkan 71,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan secara serius oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung tidak hanya berpengaruh terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan, tetapi juga terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan aktif dalam menyampaikan keluhan secara formal kepada pihak manajemen agar masalah lingkungan kerja dapat segera ditangani. Karyawan dapat mengembangkan kemampuan manajemen stres pribadi, seperti teknik relaksasi, pengelolaan waktu yang baik, dan meningkatkan kerja sama tim untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Bagi perusahaan

Perusahaan perlu meningkatkan aspek fisik lingkungan kerja seperti menambah fasilitas pendingin ruangan (AC), meningkatkan sirkulasi udara, serta menata tata letak kerja agar lebih ergonomis. Meningkatkan komunikasi internal khususnya dalam proses pengambilan keputusan serta penyelesaian masalah agar tercipta suasana kerja yang lebih terbuka. Pembagian tugas perlu diperjelas untuk menghindari tumpang tindih pekerjaan dan mengurangi tekanan kerja. Manajemen perlu lebih responsif terhadap keluhan dan masukan karyawan, serta menyediakan sarana pelaporan yang aman dan efektif. Mengembangkan program manajemen stres di tempat kerja, seperti pelatihan manajemen emosi, konseling kerja, atau kegiatan rekreasi karyawan secara berkala.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap stres kerja seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, beban kerja, atau dukungan sosial agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.