

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan Atas Hipotesis

Perolehan hasil Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan mengenai variabel *shift* kerja serta stres kerja atas kinerja pegawai Divisi *Linehaul & Shuttle Warehouse* Lazada Cimanggis dapat disimpulkan :

V.1.1 Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

H1 : Semakin tinggi kesesuaian *Shift* Kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Shift* Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal tersebut sesuai dengan beberapa ahli yang mengatakan bahwa sistem *shift* kerja dengan tingkat kesesuaian tinggi yang diterapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh positif nampak pada pernyataan *Shift* Kerja, sehingga hipotesis 1 dapat diterima.

V.1.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Semakin tinggi kesesuaian tingkat Stres Kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal tersebut sesuai dengan pendapat beberapa ahli yang mengatakan bahwa stres kerja dengan tingkat tertentu akan meningkatkan motivasi pegawai yang selanjutnya meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh positif nampak pada pernyataan Stres Kerja, sehingga hipotesis 2 dapat diterima.

V.1.3 Pengaruh *Shift* Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

H3 : Semakin tinggi Kesesuaian *Shift* Kerja Stres Kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Perolehan menyatakan bahwa *Shift* Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa system *shift* kerja dan stres kerja dengan tingkat kesesuaian tinggi yang diterapkan

akan meningkatkan kinerja pegawai Divisi *Linehaul & Shuttle Warehouse* Lazada Cimanggis. Pengaruh secara simultan nampak pada hasil pengujian statistik yang dilakukan, sehingga hipotesis 3 dapat diterima.

V.2 Simpulan Atas Masalah Penelitian

Pertama, Peningkatan kinerja dalam hal ini ditandai oleh penyesuaian *shift* kerja yang semakin baik dimana dengan adanya penyesuaian yang baik terhadap kondisi dan kehidupan pegawai, capaian kinerja akan lebih tinggi.

Kedua, Peningkatan kinerja karyawan dapat terjadi apabila karyawan mendapat tekanan yang menghasilkan tingkat stres tertentu yang dapat memotivasi mereka untuk menghasilkan kinerja terbaik mereka untuk perusahaan.

V.3 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah pada bab sebelumnya, ada beberapa saran dari peneliti yang dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk kenyamanan dan efektifitas kerja para pegawai sebagaimana perusahaan menetapkan jadwal *shift* yang teratur dan terjadwal dengan pembagian waktu yang jelas. Pembagian *shift* ini juga diusahakan selalu sama (tentang jam masuk/keluar serta lamanya bekerja) sehingga kehidupan pegawai diluar pekerjaan dapat disesuaikan dengan baik terutama untuk yang sudah berkeluarga.
2. Perusahaan dan seluruh orang didalamnya perlu membangun dan meningkatkan iklim komunikasi yang baik dengan membangun komunikasi menjadi lebih transparan, mendukung dan tetap memberikan perhatian pada tujuan kinerja tinggi yang diharapkan sehingga memotivasi semangat kerja pegawai walaupun tuntutan tugas tinggi. Terutama pihak manajemen, pemberian waktu untuk mengerjakan tugas/deadline harus dipikirkan secara jauh dengan mempertimbangkan kondisi dan kemampuan dari pegawai.
3. Program seperti adanya tournament game online yang ditunjukkan untuk pegawai sangat baik dan harus dipertahankan. Untuk menciptakan rasa etos kerja dan loyalitas yang lebih tinggi dapat dipertimbangkan untuk memberikan

penghargaan dengan predikat tertentu seperti “pegawai terbaik bulan...” atau sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada perusahaan.