

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **V.1 Simpulan**

Sesuai dengan hasil analisis menggunakan analisis *Partil Least Square* (PLS) menggunakan SmartPLS 3.2.9 halnya penelitian ini, dengan membahas permasalahan mengenai pengaruh Stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Dapat dikonklusikan hasil dalam penelitian ini yakni :

1. Sesuai dengan hasil pada penelitian ini menyatakan yakni stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ
2. Sesuai dengan hasil pada penelitian ini menyatakan yakni lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Sesuai dengan hasil pada penelitian ini menyatakan yakni disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Sesuai dengan hasil pada penelitian ini menyatakan yakni stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

#### **V.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menghasilkan pembahasan dan kesimpulan, oleh sebab itu peneliti ingin mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi PT XYZ  
PT XYZ diharapkan dapat memperhatikan beberapa hal mengenai stres kerja agar tidak berpotensi menjadi stres kerja yang bersifat negatif yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. PT XYZ dapat mengimplementasikan berbagai strategi yang berpusat untuk menjaga stres karyawan di tingkat optimal, seperti dengan mengurangi stresor ditempat kerja yang dapat dilakukan melalui penempatan pekerja sesuai dengan kemampuannya, desain pekerjaan yang sesuai, memperbaiki komunikasi, pemberian pelatihan, program kesehatan perusahaan, serta bonding dengan melakukan outing kantor, outbound dan gathering. Selain itu, perusahaan juga dapat mempraktekan program promosi kesehatan di tempat kerja, seperti senam ria dan program konseling. Adanya praktek program

konseling ini diharapkan mampu membuat perusahaan mengetahui stresor yang memicu stres negatif pada karyawan dan mencari penanganan yang tepat untuk meminimalisir masalah tersebut.

Selanjutnya mengenai lingkungan kerja PT XYZ harus mempertimbangkan mengenai permasalahan pada fasilitas, terutama sistem *automation* yang sering sekali bermasalah yang menyebabkan terganggunya kinerja karyawan dan jaringan internet maupun wifi yang sering bermasalah. Diharapkan PT XYZ memperbaiki dan merawat hal tersebut, sebab fasilitas merupakan alat yang membantu dan juga memudahkan karyawan dalam bekerja, dengan begitu diharapkan karyawan dapat bekerja secara maksimal dengan bantuan fasilitas tersebut. Selain itu, demi menciptakan lingkungan kerja kondusif yang mengarahkan kepada peningkatan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan pula mengenai aspek pengembangan karier karyawan, yaitu dengan menjamin bahwa seluruh karyawan memiliki kesempatan yang sama. Perusahaan dapat melakukan *on the job training*, *off the job training*, mutasi & rotasi, serta promosi kepada seluruh karyawan dalam perusahaan.

Selanjutnya dalam hal disiplin kerja ada beberapa karyawan yang terbiasa datang tidak tepat waktu dan banyak karyawan yang sengaja tidak hadir dalam apel pagi, hal ini merupakan kebiasaan buruk karyawan, jika tidak ditindaklanjuti akan mengganggu produktivitas perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan dapat melakukan evaluasi terkait tingkat kedisiplinan karyawan yang mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang maksimal. Perusahaan dapat membuat *quality control circle* (qcc), yaitu dengan mengelompokkan karyawan dari beberapa departemen untuk berdiskusi terkait permasalahan disiplin kerja dan mencari solusi bersama terkait masalah tersebut, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk hadir disetiap kegiatan perusahaan dan datang tepat waktu.

Karena pada pandemi covid-19 PT XYZ melakukan kebijakan WFH bergilir. PT XYZ harus dapat memaksimalkan sistem tersebut, sebab dengan memaksimalkan sistem dari *flexible work arrangement* yang dimana karyawan dapat menentukan pola dalam mengatur pekerjaannya seperti fleksibel dalam menentukan jam kerja (*Flexy Time*), fleksibel dalam menentukan jumlah jam kerja (*Shifting, Job Sharing*), dan fleksibel tempat kerja (WFH). Pengimplementasikan

*flexible work arrangement* perlu dipertimbangkan kembali untuk kedepannya sebab akan meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja dan *work life balance* pada karyawanya

## 2. Bagi Akademis

Bagi peneliti yang ingin membahas mengenai variabel kinerja karyawan pada penelitian berikutnya, untuk dapat mempertimbangkan menggunakan variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, work life balance, gaya kepemimpinan dan lainnya terhadap penelitian mengenai kinerja karyawan memiliki variasi mengenai variabel apa saja yang dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang menghasilkan beraneka hasil dalam penelitian selanjutnya.