

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### V.1 Simpulan

Berdasarkan dari hasil yang didapatkan dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel moderasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian atas variabel lingkungan kerja, hasil dari penelitian ini membuktikan secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT Artajasa Pembayaran Elektronik yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 32,4%. Kemudian dapat diketahui dari hasil pengolahan uji t-statistik dengan metode *Partial Least Square* dengan bantuan aplikasi *SmartPLS* 3.0 pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $T_{hitung} 2,797 > T_{tabel} 1,675$  yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dengan nilai signifikan (*P Values*) sebesar  $0,005 < 0,05$  yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Berdasarkan pengujian atas variabel stres kerja, hasil dari penelitian ini membuktikan secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT Artajasa Pembayaran Elektronik yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 42,5%. Kemudian dapat diketahui dari hasil pengolahan uji t-statistik dengan metode *Partial Least Square* dengan bantuan aplikasi *SmartPLS* 3.0 pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $T_{hitung} 4,370 > T_{tabel} 1,675$  yang berarti variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dengan nilai signifikan (*P Values*) sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Berdasarkan pengujian atas variabel *employee engagement*\*lingkungan kerja (interaksi antara lingkungan kerja dengan *employee engagement*), hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Artajasa Pembayaran

Elektronis yang dimoderasi *employee engagement* atau dapat dikatakan variabel *employee engagement* tidak mampu menjadi variabel moderasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar -0,166. Kemudian dapat diketahui dari hasil pengolahan uji t-statistik dengan metode *Partial Least Square* dengan bantuan aplikasi *SmartPLS 3.0* pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi *employee engagement* diperoleh  $T_{hitung} 1,593 < T_{tabel} 1,675$  dan dengan nilai signifikan (*P Values*) sebesar  $0,112 > 0,05$  yang berarti tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

4. Berdasarkan pengujian atas variabel *employee engagement*\*stres kerja (interaksi antara stres kerja dengan *employee engagement*), hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel *employee engagement* mampu menjadi variabel moderasi antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Artajasa Pembayaran Elektronik yang dimoderasi *employee engagement* dengan nilai sebesar 22,3%. Kemudian dapat diketahui dari hasil pengolahan uji t-statistik dengan metode *Partial Least Square* dengan bantuan aplikasi *SmartPLS 3.0* pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi *employee engagement* diperoleh  $T_{hitung} 2,180 > t_{tabel} 1,675$  dan dengan nilai signifikan (*P Values*) sebesar  $0,030 < 0,05$  yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
5. Berdasarkan pengujian atas variabel *employee engagement*, hasil dari penelitian ini membuktikan secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *employee engagement* terhadap variabel kinerja karyawan PT Artajasa Pembayaran Elektronik yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 33,1%. Kemudian dapat diketahui dari hasil pengolahan uji t-statistik dengan metode *Partial Least Square* dengan bantuan aplikasi *SmartPLS 3.0* pada variabel *employee engagement* terhadap kinerja pegawai diperoleh  $T_{hitung} 4,286 > t_{tabel} 1,675$  yang berarti variabel *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dengan nilai signifikansi (*P Values*) sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## V.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Dalam aspek teoritis, diharapkan kepada pembaca serta almamater, khususnya kepada mahasiswa/i jurusan Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang akan melakukan penelitian terkait kinerja karyawan untuk memperluas variabel bebas dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang seperti *organizational behavior*, *emotional intelligence*, *work life balance* dan faktor lainnya.
2. Dalam aspek praktis, penting sekali bagi pihak perusahaan seperti para atasan ataupun HR untuk dapat memperhatikan dan memahami kebutuhan-kebutuhan apa yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang kinerja mereka. Beberapa hal yang bisa dilakukan menurut peneliti ialah sebagai berikut :
  - a. Perusahaan perlu merancang media sederhana yang bisa diimplementasikan sebagai fasilitas untuk eksistensi manajemen perusahaan. Bagian HR hendaknya bisa memperkenalkan fitur-fitur canggih yang mendukung peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kerja sesuai dengan keadaan atau kondisi yang sewaktu-waktu berubah. Contohnya seperti *tracking system* yang bisa dijadikan aplikasi khusus karyawan dalam 1 *database* untuk memantau *progress ter-update* setiap individu, hal ini akan memudahkan karyawan memantau hasil kerja yang sudah dan belum dilaksanakan secara berkala dan memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk mengevaluasi perkembangan karyawan dimanapun dan kapanpun. Dengan penyesuaian kebutuhan tersebut, karyawan bisa beradaptasi dengan mudah dan proses kerja berjalan lancar sebagaimana mestinya.
  - b. Perusahaan perlu merancang program manajemen stres dengan pembuatan jadwal olahraga bagi karyawan, misalnya dengan penyediaan waktu khusus untuk senam, bersepeda atau *stretching* ringan. Perusahaan perlu meningkatkan pendekatan dengan karyawan untuk tetap aktif berkontribusi di perusahaan melalui kepedulian terhadap kesehatan karyawan, latihan ringan dari kegiatan olahraga ini akan meminimalisir berbagai tekanan yang diakibatkan dari tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan.