

## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik, kondusif, nyaman dapat mendukung aktifitas karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini mendukung hipotesis 1.
2. Dalam penelitian ini stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang terjadi pada karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Karena tingkat stres yang dialami cukup rendah. mereka mampu mengatasi stres kerja dengan baik seperti adanya sesi konseling bagi yang memiliki masalah pekerjaan karyawan. Hasil ini tidak mendukung hipotesis 2.

3.

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1 Saran Teoritis**

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama, agar mencari variabel baru atau variabel bebas lainnya yang berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Integra Indocabinet, Tbk di Sidoarjo. Karena masih ada variable lainnya yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan PT. Integra Indocabinet, Tbk di Sidoarjo yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Variabel lainnya seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, dll sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih luas lagi.

### **5.2.2 Saran Praktis**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat diberikan beberapa rekomendasi berupa saran-saran.

- a. Pada variabel lingkungan kerja, nilai rata-rata jawaban responden yang terendah adalah indikator “Tempat kerja saya terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman”. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja, dengan cara pemeliharaan lingkungan kerja atau kondisi di ruang kerja seperti menambahkan peredam suara bising pada setiap ruang kerja, mengatur volume nada dering telepon dan intercom demi terciptanya lingkungan kerja yang tenang dan nyaman.
- b. Pada variabel stres kerja, nilai rata-rata jawaban responden yang terendah adalah indikator “Saya tidak bisa bergaul dengan rekan kerja membuat stres kerja”. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan stres kerja karyawan agar karyawan semangat dalam berkerja, yaitu seperti dengan meningkatkan komunikasi baik antara bawahan dengan atasan atau karyawan dengan karyawan yang lain, memberikan motivasi dan meningkatkan kerja sama antar sesama karyawan.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Budianto, Tri; Katini, Amelia 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol.3 No.1, 100-124.
- Bertan, M 2016. Pengaruh Pendayagunaan Sumber Daya Manusia (Tenaga Kerja) Terhadap Hasil Pekerjaan. *Jurnal Sipil Stati*, Vol.4 No.1, 13-20.
- Chang, Chia-Hao; Hsieh, Ting-Ya 2018. The Study of Employee's Job Stress, Happiness and Job Performance. *International Journal of Organizational Innovation*, Vol.59 Num.3, 67-72.
- Council, N. S. (2003). *Manajemen Stres*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Drs. Irzal, M. (2016). *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: KENCANA.
- Frianto, D. d. 2013. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol.1 no.4, 1055-1065.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. H (2011). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan kedelapan belas.* Yogyakarta: BPFE.
- Lestari, Ayu. 2017. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (persero) AREA PEMATANG SIANTAR. *Jurnal MAKER*, Vol.3 No.1, 23-30.
- Losyk, B. (2005). *Kendalikan Stres Anda (Cara Mengendalikan Stres dan Sukses di Tempat Kerja).* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.8 No.2, 1-9.
- Rahyuda, P. d. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.4 No.9, 2491-2506.
- Ruky, D. A. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rusli, M. (2014). *Pengelolaan Statistik yang Menyenangkan.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *MIEJ*, Vol.2 No.1, 18-23.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis* (18th ed.). Jakarta: Alfabeta.
- Sutanto, S. d. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan . *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.17 No.2, 135-144.

Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby) . *KREATIF / Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, No.4 Vol.2, 41-55.

Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi (dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia)*. Jakarta: KENCANA.