

BAB V

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Pada penelitian yang telah dilakukan serta setelah melalui beberapa rangkaian uji yang telah dilakukan hingga pada akhirnya menemukan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Di dapatkan hasil yang menunjukkan bahwa stress kerja negatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Saran paraktis

Untuk mengurangi stres kerja karyawan dapat dilakukan dengan mengkoordinasikan dan menempatkan karyawan sesuai dengan kapasitas dan keahlian karyawan, memperbaiki peralatan perusahaan yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja, dan untuk mengelola tingkat stres kerja karyawan, bagian personalia sebaiknya meningkatkan peran dalam hal menampung keluhan dan pemberian konseling bagi karyawan yang memiliki masalah dalam menjalankan pekerjaan.

Untuk meningkatkan lingkungan kerja non fisik karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan sesama karyawan sehingga dapat mempermudah penyelesaian tugas, terutama disaat bekerja dalam tim. Peraturan-peraturan yang dirasa fleksibel pun dapat mempengaruhi hubungan karyawan dengan atasan. Karyawan akan merasa atasan atau perusahaan tersebut memudahkan dan akan menimbulkan kepuasan karyawan terhadap atasan dan perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan memberikan kesempatan kepada semua karyawannya untuk naik jabatan, padahal sebagian besar karyawan menginginkan kenaikan jabatan sehingga karir mereka akan berkembang. Oleh sebab itu perusahaan perlu mempertimbangkan dalam memberikan kesempatan untuk naik jabatan bagi karyawan, khususnya karyawan yang memiliki potensi dan kinerja yang baik. Tetapi tidak menutup kesempatan juga bagi karyawan yang lainnya sehingga mereka akan merasa diperlakukan secara adil. Adapun cara yang dapat dilakukan adalah memperbaiki kebijakan promosi sebelumnya kemudian menetapkan kebijakan dengan memberikan peluang promosi bagi semua karyawan. Apabila masih terdapat keraguan terhadap kompetensi karyawan, maka perusahaan dapat memberikan pelatihan guna meningkatkan kompetensi yang berkaitan dengan posisi tersebut. Sehingga karyawan akan percaya diri dan siap dalam menjalankan tanggung jawabnya jika sudah naik jabatan. Dengan adanya keadilan dan kesempatan bagi semua karyawan untuk mendapatkan kenaikan jabatan, maka kepuasan kerja akan meningkat.

2. Saran teoritis

Bagi penelitian selanjutnya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau tinjauan pustaka. Bagi penulis selanjutnya yang ingin mengkaji sebuah permasalahan yang sama dengan penelitian ini, hendaknya memperluas cakupan objek penelitian, dikarenakan objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini populasinya relatif kecil, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan memilih objek penelitian dengan populasi yang lebih besar, sehingga dengan populasi dan sampel yang lebih banyak bisa memberikan hasil yang lebih baik dari penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga lebih memperluas dimensi atau indikator pada variabel yang akan digunakan dalam penelitian, dikarenakan indikator dari penelitian ini sedikit, sehingga dari indikator yang lebih banyak bisa memperluas cakupan jawaban dari responden penelitian

