

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Secara parsial lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($4,089 > 1.661$) atau $\text{Sig. } t < \alpha = 0.000 < 0.05$, maka H_1o ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kinerja karyawan berbanding lurus dengan kondisi yang ada di lingkungan kerja. Besarnya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 47,2%
2. Secara parsial stres kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena variabel stres kerja (X2) memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($1,920 > 1.661$) atau $\text{Sig. } t > \alpha = 0.058 > 0.05$, maka H_{2o} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan stres kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda. Hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Besarnya sumbangan pengaruh Stres Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 26,6%.

3. Secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda. Dapat dilihat dari hasil yang diperoleh nilai F yaitu 3.09 atau F hitung > 3.09 dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka dapat diartikan bahwa kedua variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda.
4. Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki R square (R^2) adalah 0,511. Artinya variabel Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 51,1%, sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat diajukan berkaitan dengan kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia. Diharapkan kepada peneliti lainnya untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu mengenai kompensasi kerja karyawan, motivasi kerja karyawan, dan lain lain. Dan menambah sampel data agar bisa lebih valid.

2. Dikarenakan “Terdapat pengaruh positif antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan, maka pimpinan PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda diharapkan untuk lebih memperhatikan dan mengurangi Stres Kerja untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi dan lebih optimal.