

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, peneliti menyimpulkan hal-hal berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV MJC Indonesia.
2. Variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV MJC Indonesia.
3. Variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV MJC Indonesia.
4. Variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV MJC Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, CV MJC Indonesia disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, khususnya pada area produksi, melalui perawatan (maintenance) mesin secara berkala guna mengurangi tingkat kebisingan dan meminimalkan gangguan pada proses produksi. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan sirkulasi udara dengan menambah ventilasi atau kipas angin pada area yang memiliki suhu tinggi sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mengurangi kelelahan karyawan. Perusahaan juga disarankan melakukan evaluasi terhadap pembagian tugas agar tidak terjadi pemberian pekerjaan

ganda (*double jobdesc*) kepada karyawan tertentu serta melakukan peninjauan kembali terhadap target produksi dengan mempertimbangkan kemampuan tenaga kerja, ketersediaan mesin, dan waktu penyelesaian pekerjaan. Di samping itu, pemberian penghargaan (*reward*) kepada karyawan yang berprestasi serta pelaksanaan komunikasi dan evaluasi rutin antara pimpinan dan karyawan perlu terus ditingkatkan agar berbagai kendala yang berkaitan dengan lingkungan kerja, stres kerja, maupun beban kerja dapat segera diidentifikasi dan diselesaikan. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan jumlah responden yang lebih banyak dan mencakup beberapa perusahaan manufaktur agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Selain itu, dapat menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, maupun budaya organisasi. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat membandingkan perusahaan manufaktur dengan usaha yang berbeda sehingga diketahui perbedaan pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada masing-masing karakteristik perusahaan.