

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari analisis regresi linier berganda yaitu antara variabel X1, X2, dan X3 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y, Hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} 34,508 \geq F_{tabel} 2.79$ dengan kata lain bahwa stres kerja yang positif (eustres) akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Gunung Jati Probolinggo.
2. Berdasarkan analisis data terbukti bahwa faktor lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y) karyawan CV. Gunung Jati, ditunjukkan dengan nilai probabilitas $0,000 \leq 0.05$. dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah dengan faktor lingkungan. dan faktor organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan secara parsial CV. Gunung Jati Probolinggo, dengan nilai signifikan $0.005 \leq 0.05$ dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah dengan faktor organisasi. dan faktor individu (X3)berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Gunung Jati Probolinggo, dengan nilai signifikan $0.004 \leq 0.05$. dengan kata lain bahwa salah satu faktor

pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah dengan faktor individu.

3. Dari koefisien regresi dapat diketahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan CV. Gunung Jati adalah faktor lingkungan (X1). Karena mempunyai nilai koefisien regresi (B) terbesar yaitu 1.001. Karyawan CV. Gunung Jati sebagai responden mengatakan bahwa ketidakpastian ekonomi mengakibatkan gaji yang dikurangi, pecat kerja yang lebih pendek, dan lain-lain. Responden juga mengatakan bahwa ancaman lain dari faktor lingkungan yang mengakibatkan stres kerja yaitu ketidakpastian teknologi karena penambahan dan pengurangan jumlah karyawan tergantung pada jumlah teknologi yang ada sehingga hal ini juga menimbulkan stres kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kajian dari bab sebelumnya, selanjutnya peneliti dapat memberikan saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Perusahaan perlu mengevaluasi ulang tuntutan peran bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan dapat melakukan rotasi kerja atau penyesuaian beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga tidak mengganggu kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu pula, untuk lebih meningkatkan hubungan kerja /jalinan komunikasi yang lebih baik antar karyawan, sebaiknya pembagian tugas dan pekerjaan harus dilakukan lebih merata dan adil.
2. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan selain mengurangi tekanan pada karyawan dan meningkatkan kesejahteraan juga dapat dilakukan dengan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan keterampilan khusus.
3. Hendaknya perusahaan lebih mendorong, karyawan untuk selalu menetapkan tujuan dalam menentukan kegiatan atau bekerja, sehingga karyawan akan mengetahui apa yang harus dikerjakan dan tahu apa yang harus dicapai dengan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.