

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data pada penelitian pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Suryakabel Cemerlang, yang telah diuraikan pada bab sebelumnya disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja di PT Suryakabel Cemerlang. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil nilai koefisien regresi (*unstandardized Coefficients*) $\beta_1 = 0,325$ dan nilai t-hitung pada stres kerja sebesar 5,911 lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,986, serta dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.
2. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja di PT Suryakabel Cemerlang. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil nilai koefisien regresi (*unstandardized Coefficients*) $\beta_1 = 0,180$ dan nilai t-hitung pada lingkungan kerja fisik sebesar 4,984 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,986, serta dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.
3. Nilai F-hitung sebesar 126,707 lebih besar dari nilai F-tabel ($\alpha = 0,05$; $df_1 = 2$; $df_2 = 90$) sebesar 3,10 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai *standart error* yang ditetapkan sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka, H_0 ditolak H_1 diterima.
4. Hasil koefisien determinasi (R^2) dengan pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik dapat dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan di PT Suryakabel Cemerlang, yang terdapat pada R-square sebesar 0,738 yang berarti kontribusi stres kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Suryakabel Cemerlang sebesar 73,8%. Sisanya 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. seperti motivasi kerja, kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja, etika kerja, dan komunikasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a. Berkaitan dengan stres kerja mengenai permasalahan pada indikator beban kerja dan waktu peralatan kerja, untuk karyawan bagian office dan bagian produksi yang sudah mengalami gangguan stres kerja atau terlihat stres dalam bekerja, pihak perusahaan PT Suryakabel Cemerlang harus memberikan kebijakan *treatment* karyawan (KTK) sebagai suatu kebijakan yang diformulasikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan karyawan. Jika kesejahteraan karyawan sudah terpenuhi maka tingkat stres karyawan akan berkurang. Hal ini, dapat berdampak positif bagi perusahaan, dan karyawan akan lebih semangat meningkatkan kinerjanya.
 - b. Berkaitan dengan lingkungan kerja fisik mengenai permasalahan pada indikator pencahayaan, suhu, dan kelembaban, perusahaan perlu meningkatkan suasana lingkungan kerja fisik yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, memperhatikan kelembaban di sekitar tempat kerja karyawan, dan pencahayaan perlu adanya pengawasan supaya setiap karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.
 - c. Berkaitan dengan kepuasan kerja mengenai permasalahan pada indikator promosi jabatan dan *reward*, perusahaan perlu menginformasikan dan memberikan kepada karyawan tentang persyaratan-persyaratan apa saja yang harus dilakukan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan. Dengan memberikan karyawan kesempatan yang sama untuk dipromosikan dan mendapatkan kejelasan karirnya di perusahaan. Serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang mencapai target bisa dalam bentuk bonus. Hal ini, dapat menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya dan kinerja mereka sehingga kepuasan kerja tercapai.

2. Bagi Karyawan

Sebagai karyawan berhak untuk memberikan saran kepada atasan, jika atasan terlalu menekan kepada karyawannya. Karena, atasan adalah seseorang yang merangkul, mengayomi, dan memberikan arahan yang baik dan spesifik kepada karyawan, agar karyawan merasa lebih terarah dalam bekerja. Ketika ada tambahan dalam pekerjaan yang di luar *job-description*, karyawan berhak untuk mendapatkan bonus atas pekerjaan tambahannya itu.

3. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel independen yang lainnya seperti budaya organisasi, penilaian kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan organisasional, dan lain sebagainya.
- b. Untuk peneliti selanjutnya dapat menguji kembali variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dengan objek penelitian dan metode yang berbeda.