

BAB V

Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara*, serta uji statistik dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = 25, diperoleh t tabel sebesar 1.708.

Hasil pengujian menunjukkan:

1. Stres Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1.019, signifikan 0.318. Karena t hitung $< t$ tabel dan signifikan > 0.05 , maka stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Beban Kerja memiliki t hitung sebesar 5.824 $> t$ tabel 1.708 dan nilai signifikan 0.000 > 0.05 yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 8.956 $> t$ tabel 1.708 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan (baik secara finansial maupun non-finansial), maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan

sesuai dengan beban kerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal.

4. Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung $0.897 < t_{\text{tabel}} 1.708$ dan signifikan $0.378 > 0,05$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja. Artinya meskipun terdapat kecenderungan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, namun secara statistik pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan. Dengan demikian lingkungan kerja bukanlah faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan secara parsial dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, penulis membenkan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak manajemen maupun peneliti selanjutnya

1. Bagi Perusahaan atau Manajemen

- Mengelola Stres Kerja Secara Seimbang:

Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, perusahaan tetap perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mengelola stres karyawan dengan baik. Program seperti konseling kerja, pelatihan manajemen waktu, atau kegiatan relaksasi dapat membantu menjaga stres dalam batas wajar agar tidak mengganggu produktivitas

- Mengoptimalkan Beban Kerja:

Beban kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu perusahaan perlu memastikan distribusi beban kerja yang adil, terukur dan sesuai kapasitas serta kompetensi setiap karyawan agar tidak menimbulkan kelelahan yang berlebih justru dapat menurunkan produktivitas.

- Memberikan Kompensasi yang Kompetitif dan Adil

Kompensasi menjadi faktor paling dominan yang memengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu perusahaan disarankan untuk terus mengevaluasi sistem kompensasi baik finansial maupun non-finansial, agar tetap relevan, kompetitif dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Kompensasi yang memadai dapat menjadi motivator utama untuk meningkatkan semangat kerja dan loyalitas

- Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung

Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan secara statistik. namun upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan komunikatif tetap penting dilakukan, Lingkungan kerja yang baik mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan dalam jangka panjang

2. Bagi Peneliti Selanjutn

- Penelitian ini hanya meneliti empat variabel independen. Disarankan untuk menambah vanabel seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, atau motivasi intrinsik untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.
- Peneliti dapat menggunakan teknik analisis lain seperti Structural Fauittion Modeling (SEM) untuk menguji hubungan antar vanabel secara lebih kompleks dan mendalam
- Perlu memperluas cakupan responden, baik secara jumlah maupun segi industri agar generalisasi penelitian meratas dan relevan.