

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dalam penelitian ini ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.
2. Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.
3. Stres Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.
4. Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.

5.2. Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat terbantu dengan penelitian ini sebagai bahan referensi atau kepustakaan dan gambaran untuk melakukan penelitian dan dapat dijadikan pertimbangan dalam pembuatan karya ilmiah.

2. Bagi PT. PLN (persero) ULP Helvetia

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan. Misalnya:

- a. Pada variabel Lingkungan Kerja diharapkan perusahaan lebih memperhatikan lagi kondisi Lingkungan Kerjanya. Dari hal tersebut saran bagi PT. PLN (Persero) ULP Helvetia diharapkan lebih memperhatikan kondisi fasilitas kerja yang tidak tersedia dan kurang memadai bagi karyawan seperti tata letak ruangan yang nyaman untuk karyawan, merampungkan ruangan yang sudah direncanakan. PT. PLN (Persero) ULP Helvetia juga perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan nyaman untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.
- b. Pada variabel Budaya Organisasi, saran bagi PT. PLN (Persero) ULP Helvetia untuk lebih meningkatkan penerapan budaya organisasi bagi karyawan yaitu mempertahankan jalinan komunikasi antar karyawan dan atasan, dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama. Pemimpin dalam hal ini juga perlu memberikan dorongan motivasi berupa dukungan dan mempertimbangkan setiap pendapat atau keputusan yang diberikan oleh karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dan tidak

selalu bergantung pada pimpinan. Karyawan harus memiliki kesadaran ketika dihadapkan langsung dengan pekerjaan berdasarkan prinsip kemandirian tanpa bergantung dengan atasan, dapat meningkatkannya dari segi inovasi dan pengambilan risiko. Dimana organisasi dapat meningkatkannya dengan memberika penghargaan kepada karyawan yang sudah berani mengambil risiko dan inovasi dalam pekerjaannya, serta mengapresiasi karyawan yang sudah berani mengambil risiko, namun mengalami kegagalan. Jika hal ini dilakukan, maka akan menciptakan budaya organisasional yang baik. Saran secara kebijakan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia dapat membuat sarana informasi yang mudah diakses oleh seluruh karyawan. Serta Pimpinan diharapkan dapat menciptakan budaya organisasi yang bertindak sebagai perekat sosial yang dapat mengikat para karyawan dan membuat para karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan tersebut seperti mengadakan gathering dan semacamnya.

- c. Pada variabel Stres Kerja, saran bagi PT. PLN (Persero) ULP Helvetia untuk mempertahankan dalam memperkerjakan karyawan sesuai dengan kemampuannya dan juga selalu memberikan *feedback* atas setiap pekerjaan yang telah dikerjakan pegawai, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan untuk pegawai sesuai dengan porsinya dan mengurangi target kerja yang berlebihan agar tidak memicu stress kerja pada karyawan dengan solusi pimpinan harus memberikan perhatian dan tugas pekerjaan yang merata kepada karyawannya. Dalam meminimalkan stres kerja, perusahaan dapat meminimalisirnya dengan memperhatikan karyawan dalam menjalankan

tanggung jawab yang diemban. Dimana dapat memperhatikan terkait bagaimana karyawan menyelesaikan tanggung jawabnya, keberanian karyawan dalam menjalankan tanggung jawab, dan mengatasi berbagai kesalahan kerja. Jika hal ini dilakukan, maka akan meminimalisir tingkat stres kerja yang tinggi.