

BAB IV

PENUTUP

Berdasarkan temuan yang telah dijelaskan di bab 3, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kesimpulan dan saran terkait pengaruh lembur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja di PT Gasaba Sukses Mandiri. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan terkait *overtime*, lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan..

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan di bab 3, berikut adalah kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *overtime* terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Gasaba Sukses Mandiri. Pada distribusi frekuensi variabel *overtime* memiliki kategorisasi baik, namun pada rekapitulasi dari jawaban responden nilai rata-rata variabel *overtime* dan indikator *overtime* memiliki kategorisasi netral dimana hal tersebut memiliki arti bahwa *overtime* di perusahaan tersebut tidak rendah tapi juga tidak tinggi. Banyak karyawan yang merasa jika imbalan yang diberikan perusahaan masih tidak seimbang dengan waktu serta tenaga yang diberikan saat karyawan kerja lembur.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *overtime* terhadap stres kerja pada karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri. Pada distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja memiliki kategori baik, namun pada rekapitulasi jawaban responden nilai rata-rata variabel lingkungan kerja dan indikator lingkungan kerja memiliki kategori cukup dimana hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja

pada perusahaan tersebut tidak baik tapi juga tidak buruk. Masih banyak karyawan yang merasa bahwa suhu di pabrik masih kurang baik, perusahaan juga tidak memiliki APD selain P3K khususnya penutup telinga untuk melindungi penderangan karyawan dari kebisingan mesin jahit, kemudian pada bagian sewing masih banyak benda tajam seperti jarum dan gunting yang membahayakan karyawan serta karyawan merasa kurang nyaman saat bekerja karena harus bekerja sambil berdiri berjam-jam.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri. Pada distribusi frekuensi variabel stres kerja memiliki kategorisasi tinggi, namun pada rekapitulasi jawaban dari responden nilai rata-rata variabel stres kerja dan indikator variabel stres kerja memiliki kategori cukup yaitu tingkat stres kerja karyawan produksi pada PT Gasaba Sukses Mandiri tidak tinggi namun juga tidak rendah. Banyak karyawan yang memiliki keluhan kelelahan secara fisik juga mental, dan cepat tersinggung.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara overtime terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri.
7. Terdapat positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan bagian produksi PT Gasaba Sukses Mandiri.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti menyampaikan beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan oleh PT Gasaba Sukses

Mandiri untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi. Berikut ini adalah saran-saran yang diajukan:

1. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel *overtime*, pada indikator imbalan lembur memiliki nilai rata-rata yang paling kecil. Peneliti menawarkan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi oleh perusahaan.

Perusahaan dapat memberikan imbalan lembur tidak hanya berupa upah tambahan dan makan, tetapi juga berupa insentif lainnya yang menarik berupa disediakannya berupa makanan ringan yang disukai oleh karyawan atau hal lainnya seperti diadakan work tour sehingga karyawan merasa jika waktu lembur mereka memiliki imbalan yang sesuai.

2. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja, pada indikator keamanan bekerja memiliki nilai rata-rata yang paling kecil. Peneliti menawarkan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi oleh perusahaan.

Perusahaan dapat melakukan sosialisasi mengenai keselamatan bekerja dan menyediakan obat-obatan dan juga P3K di perusahaan. Kemudian perusahaan juga dapat menyediakan alat perlindungan diri untuk karyawan khususnya pada bagian *sewing* dibawah tempat kerja terdapat benda tajam seperti jarum atau gunting. Ada beberapa karyawan juga yang mengeluh jika berkerja dengan berdiri membuat mereka kurang nyaman dan kelelahan serta badan menjadi sakit.

3. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel stres kerja, pada indikator lelah fisik memiliki nilai rata-rata paling besar, kemudian pada indikator lelah secara mental dan juga cepat tersinggung. Peneliti menawarkan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi oleh perusahaan.

Perusahaan dapat menyediakan tempat istirahat bagi karyawan yang nyaman dan juga waktu istirahat agar karyawan tidak terlalu kelelahan secara fisik. Perusahaan juga menyediakan tempat kerja yang nyaman seperti tempat duduk untuk setiap karyawan agar karyawan tidak perlu bekerja sambil berdiri selama berjam-jam. Kemudian perusahaan juga harus selalu memberi motivasi dan mungkin pujian pagi setiap karyawan yang memang berhak mendapatkannya serta memberi arahan dan nasehat dengan kata-kata yang baik hingga tidak membuat karyawan merasa terpojokan.

4. Limitation dalam penelitian ini adalah adanya kesulitan dalam penyebaran kuesioner kepada responden, peneliti tidak dapat membagikan kuesioner secara langsung kepada responden, diakibat jam kerja yang padat dan tidak dapat diganggu. Pengumpulan kuesioner kembali juga membutuhkan waktu yang cukup lama, karena banyak karyawan yang mengisi kuesioner saat sudah berada di rumah masing-masing
5. Future research selanjutnya adalah diharapkan untuk dapat melakukan pengembangan penelitian dengan memberikan variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan atau dapat mengganti variabel mediasi dari variabel stres kerja menjadi motivasi kerja atau variabel lain yang mungkin perlu diganti untuk menunjukan faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pada nilai R-Square, variabel *overtime*, lingkungan kerja, dan stres kerja hanya mampu menjelaskan 0,831 dari 1 variabel kinerja karyawan serta dikarenakan penelitian ini variabel stres kerja hanya dapat memediasi persial *overtime* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka untuk future research selanjutnya dapat menggunakan stres kerja sebagai variabel terikat ataupun variabel dependen.