

BAB V

PENUTUPAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data dalam penelitian mengenai Pengaruh Stress Kerja. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Penelitian ini berjumlah 110 responden pada akhirnya telah dilakukan analisa maka bisa diambil ikhtisar, sebagai berikut :

1. Pengaruh Stress kerja terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) UPT Bekasi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, Secara umum, stres kerja yang berlebihan cenderung berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Namun, dalam beberapa konteks, tantangan dalam pekerjaan yang dianggap sebagai stres positif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perlu diperjelas apakah stres kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah stres yang bersifat positif atau negatif. Selain itu, meskipun hasil statistik menunjukkan hubungan yang signifikan, hubungan tersebut tidak selalu bersifat sebab-akibat. Faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, atau sistem reward juga bisa berperan dalam menentukan kepuasan kerja. Maka, akan lebih baik jika penelitian ini juga mempertimbangkan variabel-variabel moderasi atau mediasi yang dapat memperjelas hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT. PLN (Persero) UPT Bekasi. Secara umum, hasil ini sejalan dengan banyak teori manajemen dan psikologi kerja yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Teori Herzberg (Two-Factor Theory) misalnya, menunjukkan bahwa faktor motivasi seperti penghargaan, pencapaian, dan pertumbuhan karier dapat meningkatkan kepuasan kerja. Teori Self-Determination (Deci & Ryan) juga menjelaskan bahwa karyawan yang termotivasi secara intrinsik lebih puas dengan pekerjaannya. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini masuk akal dan sesuai dengan teori yang ada. Namun, interpretasi lebih lanjut tetap diperlukan untuk memahami faktor-faktor yang mungkin memoderasi atau memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT. PLN (Persero) UPT Bekasi. Secara umum, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan faktor utama yang menentukan kepuasan kerja di PT PLN (Persero) UPT Bekasi. Namun, ini tidak berarti bahwa lingkungan kerja tidak penting, hanya saja mungkin ada faktor lain yang lebih dominan dalam konteks ini. Untuk pemahaman yang lebih mendalam, analisis tambahan seperti wawancara atau survei lanjutan bisa dilakukan untuk menggali lebih jauh faktor-faktor yang paling memengaruhi kepuasan kerja di perusahaan tersebut.

4. Pengaruh Stress kerja terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) UPT Bekasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Bekasi. Namun, perusahaan perlu memastikan bahwa stres kerja tetap dalam batas wajar dan terkendali, sehingga dapat menjadi pemicu produktivitas tanpa menurunkan kesejahteraan karyawan. Analisis lebih lanjut dapat dilakukan untuk memahami bagaimana stres dikelola dalam organisasi ini dan apakah dampaknya tetap positif dalam jangka panjang.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) UPT Bekasi. Hasil analisis menunjukan pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Bekasi. Ini selaras dengan berbagai teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih baik dan lebih produktif. Namun, perusahaan tetap perlu memastikan bahwa motivasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan, serta mempertimbangkan faktor lain yang bisa mendukung peningkatan kinerja dalam jangka panjang.

6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) UPT Bekasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Bekasi. Hal ini bisa disebabkan oleh lingkungan kerja yang sudah cukup baik atau faktor lain seperti motivasi yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja. Namun, perusahaan tetap harus memastikan bahwa lingkungan kerja tetap nyaman dan mendukung produktivitas, karena dalam jangka panjang, lingkungan kerja yang kurang baik bisa berdampak negatif terhadap kesejahteraan dan loyalitas karyawan.
7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Bekasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Bekasi. Ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui berbagai kebijakan yang mendukung kesejahteraan, motivasi, dan perkembangan profesional karyawan. Dengan cara ini, kinerja dan produktivitas perusahaan juga akan meningkat secara keseluruhan.
8. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. PLN (Persero) UPT Bekasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Bekasi. Ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin

baik pula kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui berbagai kebijakan yang mendukung kesejahteraan, motivasi, dan perkembangan profesional karyawan. Dengan cara ini, kinerja dan produktivitas perusahaan juga akan meningkat secara keseluruhan.

9. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan di PT PLN UPT Bekasi. Artinya, stres kerja memengaruhi kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada strategi pengelolaan stres dan peningkatan kepuasan kerja untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.
10. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan di PT PLN UPT Bekasi. Artinya, stres kerja memengaruhi kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada strategi pengelolaan stres dan peningkatan kepuasan kerja untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian dan Saran

5.2.1 Keterbatasan Penelitian

Berikut merupakan sejumlah keterbatasan penelitian ini antara lain :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan
2. Terbatas dalam jumlah sampelnya yaitu sebanyak 110 orang
3. Keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian sehingga penelitian ini mungkin tidak mendapatkan hasil yang maksimal

5.2.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT PLN Persero UPT Bekasi, beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian lanjutan atau implementasi kebijakan antara lain :

1. Penelitian Lanjutan dengan Pengujian Faktor-Faktor Lain

Penelitian ini sebaiknya dapat dikembangkan dengan menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepribadian individu, dukungan sosial, atau kompetensi teknis. Faktor-faktor tambahan ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Lebih Lanjut tentang Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Meskipun penelitian ini telah menunjukkan adanya peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening, penelitian lebih lanjut dapat menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor apa saja yang berkontribusi secara langsung pada kepuasan kerja karyawan. Sehingga, dapat diketahui lebih jelas bagaimana kepuasan kerja berperan dalam memperkuat atau mengurangi dampak stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengembangan Intervensi untuk Mengurangi Stres Kerja

Berdasarkan temuan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, PT PLN Persero UPT Bekasi disarankan untuk mengembangkan program-program intervensi yang dapat membantu mengurangi tingkat stres di tempat kerja, seperti program manajemen stres, pelatihan kecerdasan emosional, dan pengelolaan waktu yang efektif.

4. Peningkatan Program Motivasi Kerja

Mengingat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, direkomendasikan untuk mengimplementasikan program yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi karyawan, seperti penghargaan atau insentif berbasis kinerja, program pengembangan karir, atau peningkatan komunikasi internal yang dapat mendorong rasa memiliki terhadap perusahaan.

5. Peningkatan Lingkungan Kerja

Penelitian ini menunjukkan pentingnya lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT PLN Persero UPT Bekasi dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan fasilitas fisik (seperti ruang kerja yang nyaman), serta memperhatikan aspek psikologis lingkungan kerja dengan menciptakan suasana kerja yang lebih mendukung, kolaboratif, dan tidak membebani.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Karyawan

Sebagai saran tambahan, penelitian lebih lanjut dapat menginvestigasi pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat turnover karyawan. Memahami hubungan ini dapat membantu perusahaan untuk mengambil langkah-langkah pencegahan yang tepat guna mempertahankan karyawan berprestasi.

7. Peran Teknologi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Dengan adanya kemajuan teknologi, PT PLN Persero UPT Bekasi dapat mengeksplorasi bagaimana penerapan teknologi informasi atau sistem manajemen kinerja berbasis digital dapat membantu meningkatkan efisiensi, mengurangi stres, dan memotivasi karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik.