

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Toyolon” dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaaruh stres kerja, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Toyolon. Setelah menyelesaikan semua uji maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh negative terhadap produktivitas dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Toyolon. Stres kerja karena membebankan bagi karyawan yang merasakan tekanan atau desakan waktu, kualitas supervise yang jelek, umpan balik yang tidak memadai, dan frustrasi.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Toyolon. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan kerjasama antar karyawan.
3. Disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Toyolon. Hal tersebut menunjukkan bahwa kehadiran, ketepatan waktu, ketaatan dan tanggung jawab.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan namun stres kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan namun tidak signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan penelitian yang dilakukan, berikut beberapa saran terkait dengan penelitian ini antara lain :

1. Bagi Perusahaan PT. Toyolon

- a. Pada indikator frustasi yang dimana disuatu perusahaan adanya karyawan punya konflik internal sehingga produktivitas menurun drastis. Perusahaan sebaiknya menyediakan program atau kegiatan untuk membantu karyawan mengelola stres kerja, seperti konseling, pelatihan manajemen waktu, atau aktivitas rekreasi yang dapat meningkatkan kesejahteraan mental. Selain itu, identifikasi penyebab stres di lingkungan kerja, seperti beban kerja yang berlebihan atau tekanan waktu, dan lakukan langkah perbaikan untuk mengurangi dampaknya.
- b. Pada hubungan rekan kerja setingkat dimana suatu perusahaan harus perlu ditingkatkan melalui program pelatihan komunikasi dan team building. Budaya kerja yang mendukung, inklusif, dan saling menghargai akan membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat. Selain itu, perusahaan harus memastikan kebijakan kerja yang fleksibel dan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- c. Kehadiran yang tidak konsisten karena kurang semangat untuk bekerja harus menyusun aturan kerja yang jelas dan memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya disiplin kerja. Sistem penghargaan dan sanksi yang adil dan transparan dapat diterapkan untuk mendorong

kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu, pemantauan secara berkala terhadap kepatuhan kerja dapat membantu menjaga konsistensi dalam produktivitas karyawan.

2. Untuk peneliti selanjutnya

- a. Peneliti berikutnya disarankan untuk lebih mendalami dan mengembangkan teori yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Pengembangan studi di bidang ini dapat memberikan kontribusi signifikan, antara lain, Memperkaya literatur akademis mengenai manajemen sumber daya manusia. Memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan atau organisasi dalam menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan Menawarkan wawasan baru yang relevan untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui pendekatan manajerial yang lebih efektif.
- b. Penelitian mendatang diharapkan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan mencakup berbagai sektor industri untuk memperoleh hasil yang lebih representatif. Keragaman responden akan memungkinkan analisis yang lebih mendalam mengenai pengaruh stres kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan disiplin kerja dalam berbagai konteks pekerjaan. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih akurat dan aplikatif, sehingga dapat diterapkan pada berbagai jenis organisasi untuk mendukung peningkatan produktivitas karyawan secara holistik.