

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil analisis data dan pembahasan menyimpulkan beberapa hal yang menjadi jawaban atas rumusan masalah penelitian, yaitu:

1. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan wanita di divisi produksi bobbin PT Scandinavian Tobacco Group Indonesia. Suasana kerja yang harmonis, hubungan antar rekan yang baik, serta komunikasi yang efektif dengan atasan membuat karyawan merasa lebih nyaman, fokus, dan termotivasi. Kondisi ini membantu mereka bekerja lebih disiplin, menjaga konsistensi hasil kerja, dan memenuhi standar mutu yang ditetapkan perusahaan.
2. Lingkungan kerja juga berhubungan erat dengan tingkat stres yang dialami karyawan. Ketika suasana kerja kondusif, rasa nyaman dan aman secara psikologis dapat tercipta, sehingga tekanan akibat pekerjaan repetitif dan target produksi dapat diredam. Sebaliknya, suasana kerja yang kurang mendukung menimbulkan ketegangan, konflik, dan perasaan terisolasi yang memicu timbulnya stres pada karyawan.
3. Stres kerja terbukti menjadi salah satu hambatan utama dalam pencapaian kinerja karyawan di divisi bobbin. Tuntutan tugas yang berat, sifat pekerjaan yang monoton, dan target produksi yang ketat membuat karyawan lebih cepat lelah, kehilangan fokus, dan rentan

melakukan kesalahan. Hal ini berimplikasi pada menurunnya kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dicapai.

4. Penelitian ini juga menemukan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berdampak secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung terhadap kinerja melalui tingkat stres yang dialami karyawan. Suasana kerja yang kondusif berperan sebagai penyangga yang mampu menekan stres, sehingga karyawan dapat tetap fokus, bersemangat, dan produktif meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi dan berulang.

5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah disampaikan, terdapat beberapa masukan yang dapat diberikan kepada pihak manajemen perusahaan:

1. Meningkatkan suasana kerja sebagai aspek dominan dari lingkungan kerja. Perusahaan perlu memperkuat iklim kerja yang mendukung, seperti memperbaiki komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta mengadakan kegiatan kebersamaan untuk mempererat solidaritas. Dengan suasana kerja yang baik, karyawan akan merasa lebih nyaman, tenang, dan mampu bekerja sesuai target yang diberikan
2. Mengelola tuntutan tugas sebagai sumber utama stres kerja. Manajemen disarankan meninjau kembali beban kerja karyawan dengan cara melakukan rotasi pekerjaan agar tidak monoton, menyesuaikan target produksi agar lebih realistis, serta memberikan waktu istirahat yang

cukup. Dengan pengelolaan tuntutan tugas yang lebih baik, tekanan psikologis karyawan dapat berkurang dan risiko stres dapat ditekan.

3. Menjaga ketepatan waktu sebagai indikator utama kinerja karyawan. Ketepatan waktu sangat menentukan kelancaran alur produksi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendukung karyawan dengan memberikan instruksi yang jelas, mengatur ritme kerja yang seimbang, serta memperbaiki sistem koordinasi antar bagian agar proses produksi tidak mengalami keterlambatan.
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel kompetensi karyawan, karena tingkat keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu berpotensi memengaruhi efektivitas kerja serta ketahanan terhadap tekanan kerja. Selain kompetensi, variabel lain seperti motivasi kerja dan kompensasi juga dapat dipertimbangkan, karena keduanya berhubungan erat dengan pencapaian kinerja optimal. Penelitian mendatang juga dapat memperluas objek studi pada sektor industri yang berbeda untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.