BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT SOCI MAS Kawasan Industri Medan.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT SOCI MAS Kawasan Industri Medan.
3. Variabel Stress Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT SOCI MAS Kawasan Industri Medan.
4. Variabel Pelatihan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Stres Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT SOCI MAS Kawasan Industri Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti memberikan saran yang sekiranya dapat dijadikan masukan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian mengenai variable Kinerja Karyawan (Y), peneliti menyarankan pihak PT SOCI MAS Kawasan Industri Medan sebaiknya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang belum optimal

dengan mengadakan sesi fokus grup yang melibatkan berbagai level karyawan untuk mendiskusikan kendala yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Hasil dari survei dan diskusi ini dapat digunakan untuk merumuskan strategi perbaikan yang lebih tepat sasaran, seperti pengaturan target kerja yang realistis dan penyediaan reward bagi karyawan. Dengan adanya sistem reward untuk karyawan maka menunjukkan peningkatan kinerja, sehingga mendorong kinerja yang lebih baik.

Adapun PT SOCI MAS telah mengimplementasikan sesi fokus grup yang melibatkan berbagai level karyawan untuk memahami kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Hasil dari diskusi ini memungkinkan perusahaan untuk merumuskan strategi perbaikan yang lebih akurat, seperti menetapkan target kerja yang lebih realistis dan relevan dengan kapasitas karyawan. Selain itu, perusahaan juga telah mengembangkan sistem penghargaan yang diharapkan dapat memotivasi karyawan dalam pencapaian kinerja yang lebih baik.

Penggunaan reward sebagai insentif menunjukkan peningkatan kinerja karyawan, yang berkontribusi pada produktivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

2. Berdasarkan penelitian mengenai variable Pelatihan Kerja (X_1), peneliti menyarankan pihak PT SOCI MAS Kawasan Industri Medan sebaiknya melakukan pengembangan program pelatihan berkelanjutan yang menggabungkan teori dan praktik bagi karyawan

dan adakan sesi interaktif seperti *workshop*, sehingga karyawan dapat langsung menerapkan ilmu yang didapat dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Selain itu perusahaan juga bisa menganalisis kebutuhan pelatihan berdasarkan jenis pekerjaan yang dilaksanakan karyawan. Implementasi yang dilakukan oleh PT SOCI MAS ialah mengembangkan program pelatihan berkelanjutan yang menggabungkan teori dengan praktik langsung. Program ini mencakup sesi interaktif seperti *workshop* yang memungkinkan karyawan untuk langsung menerapkan keterampilan baru di lingkungan kerja. Selain itu, perusahaan secara berkala melakukan analisis kebutuhan pelatihan berdasarkan jenis pekerjaan, sehingga pelatihan yang diberikan lebih relevan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Implementasi program ini berhasil meningkatkan keterampilan dan kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, yang berdampak positif pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

3. Berdasarkan penelitian mengenai variable Lingkungan Kerja (X_2), peneliti menyarankan pihak PT SOCI MAS Kawasan Industri Medan sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang baik, seperti melakukan penilaian menyeluruh terhadap kondisi fisik layakny suhu di area kerja. Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi kondisi lingkungan kerja untuk mendapatkan tipe yang menjadi masalah sehingga menghambat karyawan dalam melakukan pekerjaannya,

perbaiki aspek yang diperlukan seperti pengadaan alat pengatur suhu dan pengurangan kebisingan pada ruangan kerja. Implementasikan program team-building untuk meningkatkan interaksi antarpegawai, sehingga nantinya akan memperbaiki hubungan dan menciptakan atmosfer kerja yang lebih positif, sehingga meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. PT SOCI MAS juga telah melakukan penilaian menyeluruh terhadap kondisi fisik lingkungan kerja, seperti suhu, pencahayaan, dan tingkat kebisingan. Berdasarkan hasil evaluasi, perusahaan mengimplementasikan perbaikan, termasuk pengadaan alat pengatur suhu untuk menciptakan suhu kerja yang nyaman dan pengurangan kebisingan di area tertentu. Selain itu, perusahaan melaksanakan program team-building untuk memperkuat interaksi antarpegawai dan membangun suasana kerja yang lebih positif. Implementasi perbaikan lingkungan kerja ini tidak hanya meningkatkan kenyamanan kerja, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kolaborasi antar anggota tim.

4. Berdasarkan penelitian mengenai variable Stres Kerja (X_3), peneliti menyarankan pihak PT SOCI MAS Kawasan Industri Medan perusahaan sebaiknya merancang program manajemen stres seperti pelatihan teknik relaksasi, manajemen waktu, dan keterampilan komunikasi. Seperti halnya mengadakan workshop dengan narasumber yang berpengalaman dalam mengelola stress. Sehingga karyawan merasa didengarkan dan dipahami dalam menghadapi

tantangan pekerjaan yang mereka hadapi. Untuk mengelola stres kerja, PT SOCI MAS telah merancang program manajemen stres yang meliputi pelatihan teknik relaksasi, manajemen waktu, dan keterampilan komunikasi. Program ini termasuk workshop yang dipandu oleh narasumber berpengalaman dalam manajemen stres. Melalui kegiatan ini, karyawan mendapatkan dukungan dalam menghadapi tekanan pekerjaan dan merasa lebih didengarkan serta dipahami oleh manajemen. Program ini telah terbukti mengurangi tingkat stres karyawan, meningkatkan kesejahteraan mereka, dan akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan tim di tempat kerja. Perusahaan juga perlu menambahkan tenaga kerja yang berasal dari outsourcing atau membuka lowongan untuk magang agar tuntutan tugas tidak selalu dibebankan kepada karyawan yang akhirnya mereka kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat menambah variabel independen lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk menambah variasi penelitian.