

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo. tentang “Pengaruh (stress kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja) terhadap Kinerja Karyawan”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji F (simultan), diketahui bahwa stress kerja, konflik kerja, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo.
2. Berdasarkan uji t (parsial), diketahui bahwa stress kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo. yaitu stress kerja berpengaruh terhadap kinerja, konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
3. Berdasarkan uji dominan, diketahui bahwa konflik kerja ( $X_2$ ) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo.

#### **5.2 Saran**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo. tentang “Pengaruh (Stress kerja, konflik kerja, lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan”. Maka dapat disarankan sebagai berikut :

## 1. Bagi Praktisi

- a. Diharapkan perusahaan dapat memahami kemampuan dan pengalaman serta keahlian dari karyawannya dalam memberikan pekerjaan kepada karyawan sehingga karyawan tidak merasa sangat terbebani dalam pekerjaannya.
- b. Diharapkan perusahaan dapat mengadakan bimbingan konseling kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengurangi sikap menang kalah antar individunya
- c. Diharapkan perusahaan perlu meningkatkan kebersihan dalam lingkungan kerja agar karyawan nyaman dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

## 2. Bagi Akademisi

- a. Penelitian ini dapat di jadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadi referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia yang berkaitan dengan stress kerja, konflik kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
- b. Penelitian selanjutnya dapat memperluas variable penelitian yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, bias menerapkan uji statistic lainnya selain uji pengaruh, misalnya uji hubungan.