# BAB VKESIMPULAN DAN SARAN

## 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis di PT. Asurasni Bintang,Tbk Cabang Bandung, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja di PT. Asuransi Bintang,Tbk Cabang Bandung berada dalam kategori cukup kondusif, artinya secara umum responden beranggapan bahwa ruang kantor yang ada di PT. Asuransi Bintang, Tbk Cabang Bandung sudah tertata cukup baik. Hal ini dapat dillihat dari jawaban responden pada variabel lingkungan kerja yang menunjukkan hasil yang termasuk kedalam kategori cukup kondusif. Pada indikator pencahayaan, pewarnaan dinding, kebisingan, suhu dan sirkulasi udara, kebersihan dan keamanan mendapat tanggapan cukup dari responden. Hal ini membuktikan bahwa dari setiap indikator lingkungan kerja sudah terencana dengan cukup, namun lingkungan kerja tersebut belum dimanfaatkan secara optimal.
2. Tingkat stres kerja karyawan di PT. Asuransi Bintang,Tbk Cabang Bandung dinilai sedang. Artinya responden beranggapan bahwa stres kerja karyawan sudah mampu mengelola stres kerja dengan baik dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Pernyataan ini dapat dilihat dari jawaban responden pada variabel stres kerja yang menunjukkan hasil yang termasuk kedalam kategori sedang. Ini berarti bahwa indikator emosional, interpersonal, tingkah laku dan kebiasaan termasuk kedalam kategori sedang/baik. Namun, untuk indikator intelektual memiliki kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa indikator intelektual perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan agar tidak terjadi stres pada karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Asuransi Bintang,Tbk Cabang Bandung. Artinya jika kualitas lingkungan kerja pada PT. Asuransi Bintang,Tbk Cabanng Bandung mengalami peningkatan yang lebih baik atau nyaman maka stres kerja karyawan akan menurun, begitu pula sebaliknya jika kualitas lingkungan kerja di PT. Asuransi Bintang,Tbk Cabang Bandung mengalami penurunan atau tidak nyaman maka stres kerja karyawan akan meningkat. Pada variabel lingkungan kerja, indikator keamanan mendapat tanggapan paling baik dari responden dan indikator lingkungan temporer memiliki tanggapan paling rendah dari responden. Sedangkan pada variabel stres kerja, indikator intelektual memiliki tanggapan paling tinggi tingkat stres nya dan indikator tingkah laku yang paling rendah tingkat stres nya. Hal ini ditunjukkan dari nilai korelasi yang diperoleh menunjukkan bahwa korelasi berada pada kategori sedang atau cukup, dengan demikian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang cukup terhadap stres kerja karyawan.

## Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis dan melihat hasil penelitian tersebut, maka penulis memberikan saran mengenai lingkungan kerja dan stres kerja karyawan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja yang masih rendah adalah pada indikator lingkungan temporal. Untuk mengatasi hal tersebut, penulis merekomendasikan untuk perusahaan lebih kondusif dalam hal jam kerja dan waktu istirahat, sehingga dapat menunjang kinerja karyawan dalam bekerja.
2. Indikator intelektual merupakan indikator tertinggi pada variabel stres kerja karyawan. Upaya yang bisa dilakukan untuk mengurangi sikap intelektual pada diri karyawan, penulis menyarankan perusahaan untuk memperhatiakn lingkungan kerja non fisik, terutama dari segi hubungan dengan rekan kerja dan lingkungan temporal sehingga dapat menunjang semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan pada karyawan dalam bekerja.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Maka perusahaan harus senantiasa memperhatikan lingkungan kerja di perusahaannya, karena semakin baik lingkungan kerja maka semakin kecil resiko stres kerja karyawan yang akan terjadi dan begitu juga sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerjanya maka semakin besar resiko stres kerja yang akan terjadi pada karyawan. Perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang berpotensi menimbulkan stres kerja sehingga resiko terjadinya stres kerja pada karyawan dapat dicegah.