

**BAB V**  
**KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, SARAN DAN**  
**IMPLIKASI MANAJERIAL**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Senthosa Agoeng. Lingkungan kerja dalam konteks pekerjaan mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam tugas yang diberikan. Ketika perusahaan dapat memfasilitasi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan yang dapat meningkat.
2. Stres kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Senthosa Agoeng. Stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari penilaian subyektif individu terhadap kondisi yang dialami. stres kerja dapat muncul mulai dari penilaian subyektif oleh individu pada kondisi yang mengancam atau menekan secara psikologis, fisiologis dan sikap. Ketika karyawan mengalami stres dalam pekerjaan hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan dapat turun sejalan dengan tingkat stres yang dialami.

3. Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Senthosa Agoeng. Hasil ini memberikan arti bahwa kondisi lingkungan yang baik dan tingkat stres yang dapat diminimalisir akan berdampak baik bagi perusahaan.

## 5.2. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan yang diharapkan dapat memberikan penilaian bagi pembaca dan referensi bagi penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Jumlah responden dalam penelitian ini masih terbatas, yaitu hanya sebanyak 50 orang. Keterbatasan jumlah ini dapat mempengaruhi keberagaman data yang diperoleh, sehingga karakteristik yang muncul mungkin tidak sepenuhnya mewakili populasi yang lebih luas. Dengan jumlah responden yang terbatas, variasi dalam tanggapan atau karakteristik demografis menjadi kurang terlihat, yang dapat berdampak pada generalisasi temuan penelitian.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas pada lingkungan kerja dan stres kerja sebagai faktor utama dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Keterbatasan ini berpotensi menyebabkan model penelitian kurang mampu memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

3. Penelitian ini hanya dilakukan di PT. Anugerah Senthosa Agoeng, yang menjadi satu-satunya lokasi penelitian. Keterbatasan ini menyebabkan hasil penelitian sulit untuk digeneralisasi ke perusahaan lain atau sektor industri yang berbeda. Karena setiap organisasi memiliki budaya, struktur, dan dinamika kerja yang unik, hasil yang diperoleh dari penelitian di satu perusahaan mungkin tidak sepenuhnya berlaku di konteks lain.
4. Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan, terutama terkait dengan kriteria responden yang belum spesifik. Hal ini dapat menyebabkan pengambilan sampel yang tidak representatif atau bias. Selain itu, tidak adanya filter yang memadai untuk menentukan karakteristik responden yang sesuai dikarenakan keterbatasan dari akses yang diperoleh, berpotensi menghasilkan data yang tidak representatif pada setiap divisi. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas analisis dan kesimpulan yang ditarik dari penelitian tersebut.

### **5.3. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang terdapat dalam penulisan ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan penulis untuk penelitian selanjutnya. Saran yang diberikan oleh penulis sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat menambah responden secara lebih luas agar hasil dapat lebih bervariasi dan dapat digeneralisir.

Peneliti berikutnya juga dapat meneliti pada berbagai sektor dan perusahaan sehingga berbagai kondisi yang berbeda dapat diketahui.

2. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel yang lain untuk menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara lebih luas. Terdapat kemungkinan bahwa variabel lain yang juga berperan penting dalam menentukan kinerja, seperti motivasi, budaya organisasi, atau kepuasan kerja yang tidak terukur dalam model penelitian ini.

#### **5. 4. Implikasi Manajerial**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh perusahaan berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh. Berikut merupakan implikasi manajerial yang dapat dilakukan:

1. PT. Anugerah Senthosa Agoeng dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Memberikan fasilitas yang memadai dan kondisi yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seperti hasil yang diperoleh bahwa lingkungan yang baik akan berdampak pada kinerja yang baik dari karyawan.
2. Selain itu manajer harus mampu meminimalisir stres kerja yang mungkin dapat terjadi. Sehingga kinerja karyawan dapat

dipertahankan dalam trend yang positif. Kondisi stres yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang menurun dari karyawan.

3. Kondisi saat ini sudah dapat dilihat bahwa karyawan dalam kondisi lingkungan yang baik dan tingkat stres yang rendah. Hal ini terlihat dari uji deskriptif yang telah dilakukan, memperlihatkan kondisi karyawan yang ideal. Kondisi ini perlu dipertahankan oleh perusahaan agar dampak baik pada kinerja dapat diterima oleh karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40-56.
- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2017). *Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240-247.
- Dewi, I. K., & Mashar, A. (2019). *Nilai-nilai Profetik dalam Kepemimpinan Modern pada Manajemen Kinerja*. Lampung: CV Gre Publishing.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49-61.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar manajemen sumber daya manusia konsep dan kinerja. *Jakarta: Mitra Wacana Media*, 25.

- Rinawati, F., & Sucipto. (2019). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi  
Analysis of Factors Affecting Stress and Student Learning Motivation.  
*Jurnal Keperawatan Jiwa*, 7(1), 95-100.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Sari, D. L., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, A. P. (2021, July). The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 794, No. 1, p. 012085). IOP Publishing.
- Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama*, 64.
- Siagian. Sondang P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta
- Sinambela, M., & Poltak, L. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta. Graha Ilmu*.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Suwatno dan Donni Juni priansa 2018. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung: Alfabeta
- Valendra, Yosa, Syahrums Agung, and Muhamad Azis Firdaus. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Manager :Jurnal Ilmu manajemen* 2(4): 514.
- Widarta, W. (2019). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan operator PDDIKTI di LLDIKTI wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 91-105.

Widiatmo, D., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(1).





## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

**Yth.** Bapak dan Ibu

PT. Anugerah Senthosa Agoeng

Dengan hormat,

Sehubungan diadakan penelitian ini adalah sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saya bermaksud mengadakan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Senthosa Agoeng”**. Mohon Bapak/Ibu bersedia meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah dilampirkan dan menjawab semua pernyataan yang ada secara jujur sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Mengingat data ini sangat diperlukan untuk penelitian, maka peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban hanya untuk kepentingan skripsi.

Mohon maaf apabila terdapat pernyataan yang kurang berkenan, atas kesediaan bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,



Riska Giarni Sari

### A. Identifikasi Responden

Sebelum menjawab pernyataan dalam kuesioner ini, mohon bapak/ibu mengisi data berikut terlebih dahulu.

Pilih jawaban yang sesuai dengan cara memberikan cek lis (√)

Nama : .....(Boleh tidak diisi)

1. Jenis Kelamin :

Laki-laki       Perempuan

2. Usia :

28 - 32 tahun       38 - 42 tahun       > 48 tahun  
 33 - 37 tahun       43 - 47 tahun

3. Pendidikan terakhir:

SLTA/Sederajat       Sarjana  
 Diploma       Magister

4. Lama Bekerja :

< 1 tahun       6 - 10 tahun       16 - 20 tahun  
 1 - 5 tahun       11 - 15 tahun       > 20 tahun

### B. Kriteria Penilaian

Pilihlah salah satu jawaban dari pernyataan-pernyataan di bawah ini dan berilah tanda cek lis (√) pada jawaban yang paling sesuai/mewakili perasaan Bapak/Ibu. Berikut ini adalah keterangan pilihan jawaban :

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 3 = Netral (N)

Skor 4 = Setuju (S)

Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

### 1. Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Situasi di lingkungan kerja membuat saya merasa aman secara fisik dan psikologis					
2.	Atasan bersifat objektif dalam menilai karyawan					
3.	Saya mempunyai kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
4.	Kondisi alat penunjang kerja yang baik membuat saya tidak frustrasi					
5.	Tingkat kebisingan yang rendah di ruang kerja saya membuat saya nyaman					
6.	Supervisor memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik					

### 2. Stres Kerja (X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya mempunyai tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan yang mampu berdampak pada kinerja buruk saya					
2.	Pekerjaan saya tidak mudah untuk dilakukan sehingga memerlukan konsentrasi yang tinggi					
3.	Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya					
4.	Saya tidak memiliki banyak waktu untuk istirahat					
5.	Jam kerja tidak teratur dan/ atau sering lembur					
6.	Saya dapat melakukan pekerjaan saya dengan lebih baik jika saya diberi lebih banyak waktu					

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan					
2.	Saya selalu mampu melakukan pekerjaan saya dengan lebih baik untuk mendapatkan hasil yang maksimal					
3.	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
4.	Saya selalu bisa masuk kerja kecuali untuk alasan yang sangat penting atau sakit					
5.	Saya selalu bisa masuk kerja tepat waktu					
6.	Saya akan membantu rekan kerja saya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya					
7.	Saya mencoba meningkatkan produktivitas saya					

## Lampiran 2 Surat Permohonan Ijin Penelitian



**FAKULTAS BISNIS  
DAN EKONOMIKA**  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 339/Pen/I  
Lamp. : -  
Hal : Ijin Penelitian, Permohonan Data

30 Juli 2024

Kepada

Yth. Pimpinan PT. Anugrah Senthosa Agoeng  
Jl. Raya Piyungan - Prambanan No.Km 3, RW.5, Majasem, Bokoharjo  
Kec. Prambanan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Senthosa Agoeng”** yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Riska Giarni Sari  
No Mahasiswa/Prodi: 190324787/Manajemen  
No Handphone : 085642600901

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. Jenis Kelamin
2. Usia
3. Pendidikan
4. Lama Bekerja
5. Kuesioner Tentang Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Anugrah Senthosa Agoeng

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,

Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

#### Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura  
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

#### URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

#### Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127  
Fax : +62-274-485227  
Surel : [fbe@uajy.ac.id](mailto:fbe@uajy.ac.id)



### Lampiran 3 Surat Pemberian Ijin Penelitian

 **PT. ANUGERAH SENTHOSA AGOENG**  
JL. Raya Prambanan - Piyungan Km 3,5 Yogyakarta  
☎(0274) 496035 & 0878 3944 5859

No : 75/ASA/HRD/VIII/2024

Lamp : -

Hal : Penelitian

Kepada Yth :  
Dekan Fakultas Bisnis Dan Ekonomika  
Universitas Atma Jaya Yogyakarta  
Di tempat

Dengan Hormat,

Kami menginformasikan bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : Riska Giarni Sari  
NIM : 190324787  
Prodi : Manajemen

Telah melaksanakan penelitian di perusahaan kami yaitu PT. Anugerah Senthosa Agoeng dengan melakukan penyebaran kuesioner ke karyawan. Semoga dengan penelitian yang telah dilakukan diperusahaan kami, dapat membantu untuk proses penyelesaian tugas studi tersebut.

Demikian informasi yang dapat kami sampaikan, Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 23 Agustus 2024  
PT. ANUGERAH SENTHOSA AGOENG  
  
A.G. RANGGAHAMI SENO  
HRD

### Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

#### Correlations

		X11	X12	X13	X14	X15	X16	X1
X11	Pearson Correlation	1	,360*	,389**	,615**	,540**	,396**	,725**
	Sig. (2-tailed)		,010	,005	,000	,000	,004	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X12	Pearson Correlation	,360*	1	,513**	,530**	,189	,300*	,640**
	Sig. (2-tailed)	,010		,000	,000	,188	,034	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X13	Pearson Correlation	,389**	,513**	1	,758**	,660**	,515**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X14	Pearson Correlation	,615**	,530**	,758**	1	,683**	,579**	,902**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X15	Pearson Correlation	,540**	,189	,660**	,683**	1	,540**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000	,188	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X16	Pearson Correlation	,396**	,300*	,515**	,579**	,540**	1	,706**
	Sig. (2-tailed)	,004	,034	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	,725**	,640**	,835**	,902**	,787**	,706**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	X26
X21	Pearson Correlation	1	,712**	,059	,268	,191	,437**
	Sig. (2-tailed)		,000	,682	,060	,183	,002
	N	50	50	50	50	50	50
X22	Pearson Correlation	,712**	1	,052	,345*	,088	,369**
	Sig. (2-tailed)	,000		,719	,014	,545	,008
	N	50	50	50	50	50	50
X23	Pearson Correlation	,059	,052	1	,262	,288*	,186
	Sig. (2-tailed)	,682	,719		,066	,042	,195
	N	50	50	50	50	50	50
X24	Pearson Correlation	,268	,345*	,262	1	,468**	,335*
	Sig. (2-tailed)	,060	,014	,066		,001	,017
	N	50	50	50	50	50	50
X25	Pearson Correlation	,191	,088	,288*	,468**	1	,227
	Sig. (2-tailed)	,183	,545	,042	,001		,113
	N	50	50	50	50	50	50
X26	Pearson Correlation	,437**	,369**	,186	,335*	,227	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,008	,195	,017	,113	
	N	50	50	50	50	50	50



N	50	50	50	50	50	50	50	50
---	----	----	----	----	----	----	----	----

### Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,853	6

X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,707	6

Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,731	7

### Lampiran 6 Hasil Uji Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
aveX1	50	1,00	5,00	3,8600	,75620
aveX2	50	1,00	3,00	2,0200	,51468
aveY	50	3,00	5,00	4,0600	,51150
Valid N (listwise)	50				

### Lampiran 7 Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117,207	2	58,603	6,546	,003 <sup>b</sup>
	Residual	420,793	47	8,953		
	Total	538,000	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

### Lampiran 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,467 <sup>a</sup>	,218	,185	2,99217	1,852

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

### Lampiran 9 Hasil Uji T dan Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,356	2,982		9,508	,000		
	X1	,216	,099	,282	2,188	,034	,998	1,002
	X2	-,443	,159	-,360	-2,791	,008	,998	1,002

a. Dependent Variable: Y