

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan data penelitian tersebut peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dan data penelitian , dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami karyawan masih berada pada kategori stres yang bersifat fungsional (eustress), sehingga mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan konsentrasi, kewaspadaan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, stres kerja dalam batas yang terkendali dapat berperan sebagai pemicu peningkatan kinerja, bukan sebagai faktor penghambat..
2. Berdasarkan hasil analisis dan data penelitian , dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima karyawan masih sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan, efisiensi, serta produktivitas dalam pelaksanaan pekerjaan.
3. Berdasarkan hasil analisis dan data penelitian , dapat disimpulkan bahwa Budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi yang diterapkan, seperti ketelitian, orientasi hasil, kerja sama tim, dan kedisiplinan, telah terinternalisasi dengan baik dalam perilaku kerja karyawan dan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja.
4. Berdasarkan hasil analisis dan data penelitian , dapat disimpulkan bahwa Employee Well-Being berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan, yang tercermin dari kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja, berperan dalam menciptakan sikap kerja yang positif serta mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

## **B. Saran**

Berdasarkan dari pembahasan dan kesimpulan dari penelitian, penulis menyarankan sebagai berikut:

### **1. Bagi Organisasi**

- a. Pada Variabel Stres Kerja berdasarkan hasil analisis dekriptif indikator dengan hasil Average Mean tertinggi adalah indikator fisiologis, PT Tridaya Omega Pangan disarankan untuk meningkatkan pengelolaan kondisi kerja fisik karyawan, seperti pengaturan jam kerja yang lebih proporsional, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta perbaikan ergonomi lingkungan kerja. Langkah ini penting untuk mencegah stres kerja berkembang ke arah stres disfungsi yang berpotensi menurunkan kinerja karyawan dalam jangka panjang.
- b. Pada Variabel Beban Kerja berdasarkan hasil analisis dekriptif indikator dengan hasil Average Mean tertinggi adalah indikator Tuntutan Mental. PT Tridaya Omega Pangan disarankan untuk memberikan dukungan berupa pelatihan peningkatan kemampuan kognitif, manajemen stres, serta kejelasan prosedur kerja. Selain itu, pembagian tugas yang lebih seimbang dan pemanfaatan sistem kerja berbasis teknologi dapat membantu mengurangi tekanan mental tanpa menurunkan produktivitas karyawan.
- c. Pada Variabel Budaya Perusahaan berdasarkan hasil analisis dekriptif indikator dengan hasil Average Mean tertinggi adalah indikator Detail. PT Tridaya Omega Pangan disarankan untuk mempertahankan dan memperkuat budaya ketelitian melalui standar operasional prosedur yang konsisten, sistem evaluasi kerja yang objektif, serta pemberian apresiasi terhadap karyawan yang mampu menjaga kualitas dan akurasi kerja. Upaya ini penting agar budaya perusahaan tetap menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan.
- d. Pada Variabel Employee Well-Being berdasarkan hasil analisis dekriptif indikator dengan hasil Average Mean tertinggi adalah indikator Kepuasan Kerja. PT Tridaya Omega Pangan disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan aspek-aspek yang berkontribusi terhadap kepuasan karyawan, seperti keadilan dalam pemberian kompensasi, peluang pengembangan karier, serta komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Dengan

demikian, tingkat employee well-being dapat dipertahankan dan berdampak positif secara berkelanjutan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Bagi Akademik

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan stres kerja, beban kerja, budaya perusahaan, employee well-being, dan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel psikologis dan organisasional memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan dasar dalam penyusunan model konseptual maupun pengujian teori pada penelitian selanjutnya.
- b. Selain itu, penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pembelajaran dan diskusi akademik dalam mata kuliah yang berkaitan dengan perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Akademisi diharapkan dapat mengembangkan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi, menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau mixed methods, serta memperluas objek dan karakteristik responden agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan generalisasi hasil penelitian yang lebih kuat.
- c. Penelitian ini masih menghadapi batasan terkait jumlah partisipan dan fokus penelitian yang hanya berpusat pada satu perusahaan. Oleh sebab itu, peneliti di masa depan disarankan untuk memperluas cakupan objek dan jumlah sampel agar hasilnya lebih umum dan mewakili. Di samping itu, penelitian yang akan datang dapat memasukkan variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, penghargaan, atau kondisi lingkungan kerja sebagai variabel independen, mediasi, maupun moderasi untuk memperkaya model yang ada. Para peneliti selanjutnya juga dapat menerapkan metode kualitatif atau campuran agar bisa mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.