

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil dari kesimpulan ini penelitian adalah

1. Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Banjarmasin tidak berpengaruh signifikan
2. Stres Kerja terhadap kinerja karyawan di bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Banjarmasin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tuntutan kerja disana tidak terlalu membebankan para karyawan, karyawan diberikan waktu yang cukup dalam menyelesaikan tugasnya, dan mendapat dukungan pengembangan dan pertumbuhan profesional oleh atasannya / managernya.
3. Lingkungan kerja dan stres kerja yang lebih dominan berpengaruh adalah stres kerja karena stres kerjanya masih bisa terkendali dan tidak berlebihan, juga bisa memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai hasil yang lebih baik serta dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengamatan lapangan maka penulis bermaksud memberikan kontribusi berupa saran dan semoga saran ini bisa menjadikan masukan untuk ke depannya.

5.2.1 Secara Teoritis

1. Bagi Akademik
 1. Memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk melakukan penelitian atau magang di instansi pemerintah untuk mendapatkan pengalaman langsung.
 2. Membantu mahasiswa mengembangkan proposal penelitian yang kuat dan memberikan dukungan selama proses penelitian.
2. Bagi penelitian selanjutnya
 - a) Melakukan penelitian komparatif antar sektor atau organisasi untuk melihat perbedaan dan kesamaan dalam pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b) Mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan mempertimbangkan variabel-variabel moderasi dan mediasi lainnya, seperti dukungan sosial, kepribadian karyawan, beban kerja dan jenis stres yang dialami.

5.2.2 Secara Praktis

1. Bagi Instansi
 - a) Pastikan karyawan memiliki akses ke fasilitas kesehatan dan program kesejahteraan. Menyediakan area istirahat yang nyaman dapat membantu mengurangi stres.
 - b) Rancang ruang kerja yang ergonomis dan bebas dari gangguan ruangan yang bersih dan teratur dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas.

- c) Ciptakan budaya kerja yang mendukung komunikasi terbuka antara pimpinan dan karyawan ini membantu mengurangi ketidakpastian dan kecemasan.
2. Bagi pemangku kepentingan
- a) Membuat regulasi yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti pengaturan jam kerja dan cuti.
 - b) Menyediakan program pengembangan kapasitas bagi karyawan di sektor publik.
 - c) Bekerja sama dengan instansi pemerintah dan swasta untuk menerapkan hasil penelitian.