

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada Bab IV, maka beberapa kesimpulan yang berhasil diperoleh yaitu:

- a. Beban Kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap Stres Kerja pegawai Balitbang Kemhan.
- b. Beban Kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pegawai Balitbang Kemhan.
- c. Konflik Peran tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja pegawai Balitbang Kemhan.
- d. Konflik Peran secara langsung berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Kerja pegawai Balitbang Kemhan.
- e. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai Balitbang Kemhan.
- f. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Stres Kerja. Stres Kerja bukan variabel intervening karena tidak berpengaruh.
- g. Konflik Peran tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Stres Kerja. Stres Kerja bukan variabel intervening karena tidak berpengaruh.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan, maka beberapa implikasi praktis yang diajukan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dari dua model struktural yang diteliti, pada model pertama yaitu Stres Kerja sebagai variabel endogen, Konflik Peran merupakan faktor dominan yang mempengaruhi Stres Kerja jika dibandingkan dengan Beban Kerja. Pada model struktural 2 yang

menempatkan Produktivitas Kerja sebagai variabel endogen, diketahui bahwa Beban Kerja menjadi faktor dominan, kemudian Konflik Peran dan terakhir adalah Stres Kerja. Berdasarkan temuan ini, maka prioritas untuk menghindari peningkatan Stres Kerja dapat dilakukan melalui penurunan Konflik Peran dan peningkatan Produktivitas Kerja dapat dilakukan melalui penurunan Beban Kerja selain Konflik Peran dan Stres Kerja.

- b. Beban Kerja yang tinggi namun tidak mencapai titik jenuh dapat menurunkan Stres Kerja sehingga Produktivitas Kerja dapat meningkat. Oleh karena itu penting bagi atasan mengetahui kemampuan dan keterampilan pegawai Balitbang Kemhan sehingga saat pemberian beban kerja tidak melampaui titik jenuh dan segera mengisi jabatan yang kosong. Pemberian motivasi pun dianggap perlu untuk dilakukan untuk memacu Produktivitas Kerja pegawai. Dengan demikian pegawai akan merasa bangga karena diberi kepercayaan lebih dalam melaksanakan tugas di luar Tupoksinya.
- c. Konflik Peran yang tinggi namun dengan cepat diselesaikan melalui dukungan baik pihak keluarga maupun atasan akan menurunkan tingkat stres dan meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu pegawai sadar akan kewajibannya sehingga menyelesaikan tugas dengan cepat agar konflik dapat diminimalisir sehingga produktivitas kerja meningkat. Maka menjadi penting agar pihak keluarga maupun kantor dalam memberikan dukungan dalam bentuk apapun kepada pegawai.

V.3 Saran

Beberapa saran terkait dengan keterbatasan dan implikasi yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu, yaitu:

- a. Adanya kebijakan pimpinan Balitbang Kemhan dalam rangka meningkatkan Produktivitas Kerja, yaitu melalui kebijakan mengenai Beban Kerja, Konflik Peran dan Stres Kerja.
- b. Konflik peran yang dialami pegawai di Balitbang Kemhan tidak berpengaruh terhadap stres, pegawai sadar akan posisinya, tahu konsekuensi sebagai pegawai. Untuk itu penting bagi pimpinan untuk

memiliki hubungan/komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, atasan mengetahui kemampuan masing-masing pegawainya agar pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu sehingga tidak sampai dibawa pulang.

- c. Stres kerja yang dialami tidak mempengaruhi produktivitas kerja karena adanya dukungan dari keluarga untuk mendahulukan tugas sehingga tercipta profesionalisme dalam bekerja. Pihak pimpinan hendaknya dapat memberikan dukungan dalam bentuk material maupun non material kepada pegawai.
- d. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui stres kerja. Pegawai Balitbang Kemhan dalam pemberian tugas sudah sesuai dengan *job description*-nya dan tidak menjadi suatu beban karena dalam bekerja adanya bantuan dari rekan kerja. Pihak manajemen di Balitbang Kemhan harus memperhatikan tingkat kapan beban kerja pegawainya melebihi kapasitasnya atau tidak. Penting untuk membina komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan untuk tercapainya tujuan organisasi. Tugas seimbang disesuaikan antara kemampuan dan keterampilan masing-masing pegawai dengan disertai pemberian *reward* baik berupa materiil dan non materiil. Bagi pegawai yang memiliki kemampuan kurang diikutsertakan atasan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya.
- e. Konflik peran tidak berpengaruh terhadap produktivitas melalui stres kerja. Pegawai menyelesaikan kewajibannya dengan efektif dan efisien tidak mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Balitbang Kemhan. Apabila terjadi kesusahan dalam melaksanakan pekerjaannya maka pegawai tidak ragu untuk menanyakan kepada atasannya sehingga jelas dan tercipta kerja yang profesional. Berdasarkan hal tersebut ada faktor lain selain variabel yang diteliti yang mempengaruhi seperti dukungan dari pimpinan maupun keluarga, *reward* (materi maupun non materi) dan lingkungan kerja.