

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rektorat UPN “Veteran” Jakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Sebagian besar karyawan di Rektorat UPN “Veteran” Jakarta mengalami tingkat stres kerja dalam kategori normal. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menghadapi tekanan kerja yang baik.
- b. Kinerja karyawan yang diperoleh dari kuesioner mendapatkan nilai rata-rata (mean) kinerja karyawan sebesar 45,03 dengan skor minimum 19 dan maksimum 71. Nilai standar deviasi sebesar 11,46 menunjukkan adanya variasi tingkat kinerja antarpegawai yang relatif moderat, artinya terdapat perbedaan kemampuan dan performa kerja di antara responden, namun tidak terlalu ekstrem.
- c. Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = -0,400 dengan nilai signifikansi ($p = 0,001$) pada taraf kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$). Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara tingkat stres kerja dengan kinerja karyawan di Rektorat UPN “Veteran” Jakarta.
- d. Arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, maka kinerja karyawan cenderung menurun, dan

sebaliknya semakin rendah stres kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

a. Bagi Karyawan Rektorat UPN “Veteran” Jakarta

Diharapkan para karyawan dapat mengembangkan kemampuan dalam mengelola stres kerja melalui strategi koping positif, seperti manajemen waktu yang baik, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta melakukan kegiatan relaksasi atau olahraga secara rutin. Dengan pengelolaan stres yang baik, karyawan dapat mempertahankan motivasi dan kinerja optimal.

b. Bagi Pimpinan dan Manajemen UPN “Veteran” Jakarta

Disarankan agar pihak pimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui komunikasi yang terbuka, pembagian beban kerja yang proporsional, serta pemberian penghargaan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, pelatihan manajemen stres dan *employee assistance program* (EAP) dapat menjadi alternatif untuk membantu pegawai menghadapi tekanan kerja secara lebih adaptif.

c. Bagi Pemerintah dan Pembuat Kebijakan Pendidikan Tinggi

Pemerintah, melalui Kementerian Pendidikan dan instansi terkait, diharapkan dapat memperhatikan kesejahteraan psikologis tenaga kependidikan dengan

memberikan dukungan kebijakan mengenai *work-life balance*, fleksibilitas jam kerja, serta penguatan budaya kerja sehat di institusi pendidikan tinggi negeri.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi hubungan antara stres kerja dan kinerja, seperti dukungan sosial, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, disarankan menggunakan desain longitudinal untuk melihat dinamika stres dan kinerja dari waktu ke waktu, serta memperluas populasi penelitian ke fakultas atau universitas lain agar hasilnya lebih general dan representatif.