

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada Bab IV, maka simpulannya adalah sebagai berikut :

- a. Beban kerja secara langsung berpengaruh terhadap Stres kerja Pegawai Ditjen BINAPENTA dan PKK Kementerian Ketenagakerjaan.
- b. Konflik keluarga-pekerjaan secara langsung berpengaruh terhadap Stres kerja Pegawai Ditjen BINAPENTA dan PKK Kementerian Ketenagakerjaan
- c. Beban kerja secara langsung berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Pegawai Ditjen BINAPENTA dan PKK Kementerian Ketenagakerjaan.
- d. Konflik keluarga-pekerjaan secara langsung berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Pegawai Ditjen BINAPENTA dan PKK Kementerian Ketenagakerjaan.
- e. Stres kerja secara langsung berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Pegawai Ditjen BINAPENTA dan PKK Kementerian Ketenagakerjaan.
- f. Beban kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap Produktivitas kerja melalui stress kerja Pegawai Ditjen BINAPENTA dan PKK Kementerian Ketenagakerjaan.
- g. Konflik keluarga-pekerjaan secara tidak langsung berpengaruh terhadap Produktivitas kerja melalui stress kerja Pegawai Ditjen BINAPENTA dan PKK Kementerian Ketenagakerjaan.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan simpulan yang sudah diuraikan di atas maka beberapa implikasi praktis yang diajukan adalah :

- a. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dari dua model struktural yang diteliti, pada model pertama yaitu stres kerja sebagai variabel endogen, konflik keluarga-pekerjaan merupakan faktor dominan yang mempengaruhi stres kerja dengan dibandingkan beban kerja. Pada

model struktural 2 yang menempatkan produktivitas kerja sebagai variabel endogen diketahui bahwa konflik keluarga-pekerjaan juga menjadi faktor dominan, kemudian beban kerja dan terakhir adalah stres kerja. Berdasarkan temuan ini, maka prioritas penurunan stres kerja dan peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan melalui penurunan konflik keluarga-pekerjaan, selain beban kerja dan stres kerja pegawai.

b. Beban kerja

Terciptanya beban kerja yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan stres kerja pegawai, sehingga dengan stres kerja yang tinggi maka pegawai akan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal yang dapat memberikan pengaruh yang positif bagi keberhasilan organisasi, oleh karena itu sebaiknya Ditjen BINAPENTA dan PKK Kementerian Ketenagakerjaan dapat memperhatikan dan menciptakan beban kerja yang baik dan kondusif. Perlunya pimpinan untuk terus memupuk nilai-nilai yang berlaku di Ditjen BINAPENTA dan PKK Kementerian Ketenagakerjaan yang merupakan pedoman bagi seluruh pegawai. Perlu memprioritaskan beban kerja melalui aspek psikologikal, dengan memberikan beban kerja yang merata kepada seluruh pegawai, memberikan otonomi yang penuh kepada pegawai untuk melaksanakan tugas - tugasnya, dan mendorong pegawai untuk terus berinovasi. Dari aspek sosial, dengan meningkatkan hubungan yang baik dengan *stakeholder*, menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja, dan setiap pegawai dituntut untuk memberikan hasil kerja yang terbaik kepada organisasi. Sedangkan dari aspek birokratik, dengan memperbaiki Undang-undang dan peraturan-peraturan yang tidak sesuai dan menghambat birokrasi, dan mengurangi konflik peranan serta kekaburan peranan sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik.

c. Konflik keluarga-pekerjaan

Ditjen BINAPENTA dan PKK Kementerian Ketenagakerjaan perlu untuk menghindari konflik keluarga-pekerjaan agar para pegawai

lebih produktif. Bagi para pegawai yang memiliki produktivitas yang tinggi, akan memungkinkan dirinya untuk menghindari konflik keluarga-pekerjaan yang lebih tinggi. Oleh karena itu produktivitas kerja pegawai harus memberikan manfaat bagi pegawai seperti penurunan konflik keluarga-pekerjaan dan berguna bagi organisasi dalam menetapkan kebijakan program kepegawaian pada masa yang akan datang, sehingga dapat memperoleh kepuasan dan harmonisasi dalam pekerjaan.

Ditjen BINAPENTA dan PKK Kementerian Ketenagakerjaan perlu melakukan peningkatan baik dari faktor finansial dan non finansial. Dari faktor finansial antara lain peningkatan gaji dan insentif. Sedangkan dari faktor non finansial meliputi pemberian promosi dan fasilitas kepada pegawai yang mampu menunjukkan produktivitas kerja yang baik. Tingkat besar kecilnya konflik keluarga-pekerjaan pegawai sangat berkaitan dengan tingkatan jabatan, dan masa kerja pegawai.

- d. Strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengatasi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional dan program kesejahteraan. Melalui strategi tersebut akan menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental. Dengan demikian, upaya yang bisa dilakukan oleh pimpinan Pimpinan Ditjen BINAPENTA dan PKK Kementerian Ketenagakerjaan adalah :

- 1) Memberikan stimulus dan motivasi kepada karyawan. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan stres kerja yang sifatnya afektif adalah dengan memberdayakan karyawan, membangun komunikasi interpersonal yang baik, dan menjamin adanya keadilan dalam organisasi.

- 2) pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan tugas yang berat. Selain itu untuk mengurangi stres yang dihadapi pekerja perlu dilakukan kegiatan-kegiatan santai. Dan sebagai strategi terakhir untuk mengurangi stres adalah dengan mengumpulkan sahabat, kolega, keluarga yang akan dapat memberikan dukungan dan saran-saran bagi dirinya.
- 3) perlunya komunikasi yang baik dan perhatian serta hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

V.3 Saran

Beberapa saran terkait dengan keterbatasan dan implikasi yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu antara lain :

- a. Perlu adanya kebijakan pimpinan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, yaitu diantaranya menurunkan beban kerja, kebijakan untuk menghindari pegawai dari konflik keluarga-pekerjaan dan penurunan stres kerja.
 - 1) menciptakan beban kerja yang seimbang melalui :
 - a) aspek psikologikal, dengan memberikan beban kerja yang merata kepada seluruh pegawai, memberikan otonomi yang penuh kepada pegawai untuk melaksanakan tugas - tugasnya, dan mendorong pegawai untuk terus berinovasi.
 - b) aspek sosial, dengan meningkatkan hubungan yang baik dengan *stakeholder*, menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja, dan setiap pegawai dituntut untuk memberikan hasil kerja yang terbaik kepada organisasi.

- c) aspek birokratik, dengan memperbaiki Undang-undang dan peraturan-peraturan yang tidak sesuai dan menghambat birokrasi, dan mengurangi konflik peranan serta kekaburan peranan.
- 2) menurunkan stres kerja pegawai.
 - a) menurunkan stres kerja dengan memberdayakan karyawan, membangun komunikasi interpersonal yang baik, dan menjamin adanya keadilan dalam organisasi.
 - b) menciptakan *sense of belonging* pada diri pegawai.
 - c) menciptakan komunikasi yang baik dan perhatian serta hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan.
- c. Untuk penelitian mendatang beberapa hal yang disarankan, pertama, diharapkan penelitian dapat dilakukan pada objek yang berbeda dengan skala pengambilan sampel yang lebih besar dan lebih spesifik, kedua, penelitian diharapkan tidak hanya dilakukan dengan mengambil data secara kuesioner akan tetapi dapat dilakukan dengan wawancara, observasi langsung terhadap objek penelitian, ketiga, penelitian mendatang agar memperhatikan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penelitian ini misal dengan menambahkan variabel lain seperti: lingkungan kerja, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, dukungan organisasi, kepuasan kerja, kemampuan kerja dan lain-lain.